

**HUBUNGAN PERSEPSI TENTANG SUPERVISI  
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI  
TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SMK RSBI  
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Disusun oleh :  
Retno Endah Ekowati  
08518241024

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK MEKATRONIKA  
JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK ELEKTRO  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
OKTOBER 2012**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi yang berjudul “Hubungan Persepsi tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK RSBI di Daerah Istimewa Yogyakarta” yang disusun oleh Retno Endah Ekowati, NIM 08518241024 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, 17 September 2012

Pembimbing,



Dr. Edy Supriyadi

NIP. 19611003 198703 1 002

## PENGESAHAN

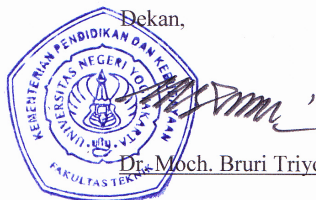
Skripsi yang berjudul “Hubungan Persepsi tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK RSBI di Daerah Istimewa Yogyakarta” yang disusun oleh Retno Endah Ekowati, NIM 08518241024 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 24 September 2012 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Edy Supriyadi	Ketua Penguji		12/10-12
Drs. Nur Kholis, M. Pd.	Sekretaris Penguji		22/10-12
Soeharto, MSOE, Ed. D.	Penguji Utama		15/10-12

Yogyakarta, 15 Oktober 2012

Fakultas Teknik

Dekan,



Dr. Moch. Bruri Triyono, M. Pd.

NIP. 19560216 198603 1 003

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 24 September 2012

Yang menyatakan,



Retno Endah Ekowati

NIM. 08518241024



# Halaman Persembahan

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas karunia Engkau dalam kelancaran dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ *Bapak (Riyatno) dan Ibu (Idah Tati Hartati) tercinta, yang selalu mendukung dan memberikan motivasi serta Do'anya yang tiada henti untuk kebaikan dan keberhasilan saya.*
- ❖ *Adik-adikku tersayang Novita Dwi Damayanti dan Rizki Agung Triwibowo yang selalu membuatku semangat, agar mba bisa jadi contoh yang baik untuk kalian.*
- ❖ *Mas Arpiyan Rifai, atas segala do'a, perhatian dan selalu member saya motivasi baik dalam senang ataupun susah .*
- ❖ *Keluarga terdekatku di kos Arumdaluh (Mba Sari, Melon, Mega, Ema) yang selalu membentu dan memberikan motivasi,*
- ❖ *Kakak dan Teman-Teman Mekatronika (Mas Ares, Mas Susi, Pae Ndaru, Andri, Fahmi, Indri,dkk ), dan seluruh teman Gosip Jalanan serta Mekatronika 2008.*

## Motto

*Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.*

*(Q.S Al An'aam: 162)*

*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*

*(Q.S. Al-Insyirah : 6)*

*Sesungguhnya semua urusan (perintah) apabila Allah menghendaki segala sesuatunya, Allah hanya berkata "Jadi" maka jadilah.*

*(Q.S. Yaasiin : 82)*

*Sungguh, Allah tidak akan mengubah (nasib) satu kaum jika mereka tidak mengubah keadaan nya sendiri.*

*(Q.S Ar Ra'd : 11)*

*Optimis dan Berprasangka baiklah terhadap Allah, karena sesungguhnya prasangka itulah yang sesungguhnya doa yang sejujurnya.*

*(Author Unknown)*

*Know what you're doing. Love what you're doing. And believe in you're doing*

*(Author Unknown)*

**HUBUNGAN PERSEPSI TENTANG SUPERVISI  
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI  
TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SMK RSBI  
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh  
Retno Endah Ekowati  
NIM.08518241024

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, (2) motivasi berprestasi guru, (3) kinerja mengajar guru, (4) hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru, (5) hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja mengajar guru, dan (6) hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dengan kinerja mengajar guru SMK RSBI di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Metode penelitian ini adalah *expost facto*. Responden penelitian yaitu guru dengan jumlah 39 orang dari empat SMK RSBI di Yogyakarta yaitu SMKN 2 Depok, SMKN 2 Yogyakarta, SMKN 2 Pengasih, dan SMKN 2 Wonosari. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Bukti validitas instrumen dilakukan dengan *expert judgement*. Analisis data diuji menggunakan teknik pengujian regresi linier sederhana dan regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah secara umum termasuk kategori baik, (2) motivasi berprestasi secara umum termasuk kategori tinggi, (3) kinerja mengajar guru secara umum termasuk dalam kategori tinggi, (4) terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru, (5) terdapat hubungan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar, dan (6) terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dengan kinerja mengajar guru.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan saran kepada guru SMK RSBI di DIY antara lain: untuk meningkatkan kinerja mengajar, guru harus memiliki persepsi yang baik tentang supervisi kepala sekolah dan memiliki motivasi untuk berprestasi. Pencapaian yang sudah baik harus dipertahankan, agar semua kegiatan proses belajar mengajar di sekolah bisa lebih baik lagi. Kegiatan supervisi kepala sekolah sebaiknya dilakukan secara berkala setidaknya satu kali dalam satu semester. Sekolah juga perlu memberikan penghargaan bagi guru yang mempunyai motivasi berprestasi serta kinerja mengajar yang tinggi.

Kata kunci : persepsi tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, kinerja mengajar guru

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas berkat bimbingan dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Persepsi tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK RSBI di Daerah Istimewa Yogyakarta” ini dengan lancar.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan arahan dan bimbingan serta saran dari berbagai pihak, sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada

1. Prof. Dr. Rochmad Wahab, M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
2. Dr. Moch. Bruri Triyono, selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Ketut Ima Ismara, M.Pd.,M.Kes(Ind), selaku Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Herlambang Sigit P, M.Cs., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Teknik Mekatronika Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Dr. Edy Supriyadi, selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk selama penyusunan skripsi.
6. Totok Heru Tri Maryadi, M. Pd., selaku dosen pembimbing akademik.
7. Ayah dan Ibu tercinta atas semua doa dan motivasi terbesar dalam studi saya.
8. Teman-teman teknik mekatronika dan teknik elektro khususnya teman-teman satu tim penelitian yang telah bersama berjuang dalam melakukan penelitian ini,
9. Teman-teman kos Arumdalu yang selalu membantu dan memotivasi semoga kita akan selalu menjadi keluarga dan jasa kalian akan selalu terkenang,
10. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu terselesaikannya Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan selanjutnya.

Yogyakarta, 17 September 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Deskripsi Teoritis .....	9
1. Sekolah Menengah Kejuruan .....	9
2. Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional .....	10
3. Bidang Keahlian Teknik Elektro.....	12
4. Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah .....	12
5. Motivasi Berprestasi .....	19
6. Kinerja Mengajar Guru .....	26
B. Penelitian yang Relevan.....	31
C. Kerangka berfikir .....	33
D. Pertanyaan dan Hipotesis Penelitian .....	36
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
C. Subyek Penelitian.....	38
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
E. Metode Pengumpulan Data .....	42
F. Variabel dan Paradigma Penelitian .....	43
G. Instrumen Penelitian .....	43
H. Uji Penelitian.....	46
1. Validitas Instrumen .....	46
2. Reliabilitas Instrumen .....	47

I. Uji Persyaratan Analisis .....	48
1. Teknik Analisis Data .....	48
2. Teknik Analisis Data untuk Menguji Hipotesis .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	52
1. Persepsi guru tentang kepala sekolah.....	52
2. Motivasi Berprestasi .....	55
3. Kinerja Mengajar Guru .....	57
B. Pengujian Prasyarat Analisis .....	60
1. Uji Normalitas.....	60
2. Uji Linieritas .....	61
3. Uji Multikolinieritas.....	61
C. Pengujian Hipotesis.....	62
1. Pengujian Hipotesis X1 dengan Y .....	62
2. Pengujian Hipotesis X2 dengan Y .....	63
3. Pengujian Hipotesis X1 dan X2 dengan Y.....	64
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
1. Hubungan X1 dengan Y.....	66
3. Hubungan X2 dengan Y.....	67
4. Hubungan X1 dan X2 dengan Y .....	68
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	69
B. Keterbatasan Penelitian.....	70
C. Implikasi.....	71
D. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Rincian data jumlah Guru SMK RSBI .....	40
Tabel 2. Metode Pengumpulan Data .....	42
Tabel 3. Kisi-Kisi Variabel Persepsi tentang Supervisi Kepala Sekolah	45
Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Berprestasi Guru .....	45
Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Mengajar Guru.....	46
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Persepsi Guru .....	52
Tabel 7. Kondisi Dimensi Persepsi Guru .....	55
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi .....	55
Tabel 9. Kondisi Dimensi Motivasi Berprestasi .....	57
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Kinerja Mengajar .....	58
Tabel 11. Kondisi Dimensi Kinerja Mengajar.....	60
Tabel 12. Ringkasan Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 13. Ringkasan Hasil Uji Linieritas.....	61
Tabel 14. Ringkasan Hasil Uji Multikolonieritas.....	62
Tabel 15. Hasil Uji Regresi Sederhana linier X1 terhadap Y.....	63
Tabel 16. Hasil Uji Regresi Sederhana linier X2 terhadap Y.....	64
Tabel 17. Hasil Uji Regresi Sederhana linier X1 dan X2 terhadap Y.....	65

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Hirarki Kebutuhan dari Maslow .....	23
Gambar 2. Diagram Skematis teori Perilaku .....	28
Gambar 3. Interelasi Siswa, Tujuan, dan Guru dalam Mengajar.....	31
Gambar 4. Paradigma Hubungan antar Variabel .....	43
Gambar 5. HistogramPersepsi tentang Supervisi Kepala Sekolah.....	53
Gambar 6. Diagram Pie Persepsi Guru .....	54
Gambar 7. Histogram Motivasi Berprestasi Guru .....	56
Gambar 8. Diagram Pie Motivasi Berprestasi .....	56
Gambar 9. Histogram Kinerja Mengajar .....	58
Gambar 10. Diagram Pie Kinerja Mengajar .....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen .....	78
Lampiran 2. Instrumen Penelitian .....	80
Lampiran 3. Validitas Instrumen .....	83
Lampiran 4. Reliabilitas Instrumen.....	85
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas.....	86
Lampiran 6. Hasil Uji Linieritas .....	87
Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinieritas.....	88
Lampiran 8. Hasil Perhitungan Deskriptif.....	89
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi .....	90
Lampiran 9. Menentukan Interval Kelas .....	96
Lampiran 10. Data Butir Instrumen .....	100
Lampiran 11. Surat Ijin Penelitian .....	109

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan terjadinya perubahan dan perkembangan masyarakat yang lebih kompleks. Perkembangan tersebut melahirkan masalah dan tuntutan yang lebih baru. Pendidikan bertugas menjawab tantangan-tantangan dan memecahkan masalah sosial serta menjawab tantangan itu, yang diwujudkan dalam bentuk perbaikan dan pembaharuan pendidikan. Pemerintah berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan dengan tujuan dapat mengimbangi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Program pendidikan yang ada agar selalu relevan dengan kebutuhan masyarakat, perlu adanya pengembangan pendidikan dan harus menyertakan masalah-masalah dasar yang dihadapi saat ini.

Pendidikan sampai saat ini masih diyakini sebagai salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha/industri. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Penentu keberhasilan pendidikan juga ditentukan oleh kinerja guru. Gurulah yang secara operasional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1). Pelaksanaan tugas-tugas profesionalnya terungkap dari kinerja guru tersebut.

Kinerja personal sekolah terkait dengan produktivitas sekolah, yang merupakan tujuan akhir dari suatu penyelenggaraan pendidikan. Kinerja adalah

proses yang menentukan produktivitas organisasi. Produktivitas sekolah diukur dari prestasi belajar siswa, maka hal tersebut akan sangat tergantung pada prosesnya, yaitu kinerja mengajar guru. Dengan kata lain, tak akan ada produktivitas berupa prestasi belajar yang berarti jika tanpa ada kinerja mengajar guru yang baik.

Realitas yang ada, kinerja mengajar guru dirasakan masih rendah. Kondisi tersebut dikemukakan oleh beberapa ahli, misalnya pada saat diskusi panel bertajuk Profesionalisme dan Pendidikan Guru, Selasa, 24 Januari 2006, yang dihadiri panelis dari Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas Fasli Jalal, Rektor Universitas Sanata Dharma (USD) Yogyakarta Paulus Suparno, Rektor Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung Sunaryo Kartadinata. Semua upaya untuk membenahi pendidikan akan kandas tanpa adanya perbaikan kinerja guru, begitu juga dengan kurikulum yang baik, perpustakaan yang lengkap, labolatorium yang lengkap, ketersediaan komputer dan internet nyaris tidak akan ada artinya untuk memperbaiki mutu pendidikan apabila kinerja guru tidak bermutu dan tidak mencintai profesinya. Guru bermutu adalah guru yang menguasai ilmu yang diajarkan sekaligus menguasai keterampilan mengajar. Guru berkualitas akan lahir dari suatu bangsa yang mau menghargai profesi guru (Bappenas, 2006).

Sulistyo, Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), dalam rangka peringatan Hari Guru Internasional, Minggu, 5 Oktober 2008, mengatakan bahwa kemampuan guru mempersiapkan pembelajaran di kelas masih lemah. Guru kurang memiliki gambaran apa yang

harus dilakukakannya di kelas. Menurutnya, penting untuk menumbuhkan kesadaran internal guru sendiri tentang perbaikan dan perubahan kinerja, guru perlu mengetahui persis kewajiban dan penguasaan kompetensi secara maksimal. Oleh karena itu menurutnya, persoalan peningkatan mutu guru tidak dapat ditawar-tawar lagi, sudah mutlak harus dilaksanakan. Tanpa adanya peningkatan mutu guru, upaya peningkatan kualitas pendidikan dan kucuran anggaran besar-besaran sia-sia belaka (Kompas, 2008).

Dua faktor atau variabel yang diduga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja mengajar guru adalah motivasi berprestasi guru dan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah. Motivasi berprestasi guru merupakan dari bagian motivasi kerja yang lebih spesifik dengan karakteristik berorientasi pada keberhasilan, kesempurnaan, kesungguhan dan keunggulan dalam melaksanakan pekerjaan. Penulis memandang jika dimiliki pegawai, khususnya guru dan penting dalam mendukung kinerja mereka.

Supervisi pembelajaran adalah salah satu dari fungsi pokok administrasi pendidikan. Fungsi administrasi pendidikan yang dimaksudkan yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, kepegawaian, pembiayaan dan penilaian. Fungsi administrasi pendidikan tersebut semestinya berjalan sesuai dengan fungsinya. Supervisi sebagai salah satu fungsi yang sangat penting, tidak dapat dipisahkan dengan fungsi yang lainnya. Hal ini terjadi karena setiap pelaksanaan program pendidikan memerlukan supervisi, oleh karenanya isu kebijakan mengenai supervisi pembelajaran sangat menarik untuk dikaji, terutama kebijakan supervisi di tingkat sekolah. Peran supervisi

dapat dilaksanakan berbagai pihak, namun dalam penelitian ini fokus pada supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Pendekatan supervisi pembelajaran akan sangat berkaitan dengan berbagai prosedur dan langkah-langkah, teknik-teknik, instrumen-instrumen, kondisi-kondisi interaksi sosial antara kepala sekolah dan guru, permasalahan yang dihadapi oleh guru, tingkat kematangan guru, motivasi berprestasi guru, kinerja guru mengajar, maupun dampak dan kemanfaatan dari masing-masing pendekatan supervisi pembelajaran tersebut akan memiliki keunggulan dan kekurangannya. Berdasarkan kenyataan itu, maka kinerja supervisor perlu mendapatkan perhatian yang serius untuk diteliti, karena merupakan bagian terpenting dalam mata rantai keberhasilan dan kualitas pendidikan di masa mendatang.

Berdasarkan berbagai pertimbangan di atas, terdapat beberapa alasan untuk dilakukan penelitian. Pertama, pentingnya kinerja mengajar guru guna meningkatkan mutu pendidikan. Kedua, persepsi guru selama ini memposisikan kepala sekolah sebagai pengawas yang menuntut guru untuk melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang baik, tanpa adanya pembinaan dari pihak sekolah. Padahal tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor yang dapat mengontrol sekaligus membina guru untuk mencapai peningkatan mutu KBM yang lebih baik. Ketiga, persepsi guru dan kinerja mengajar guru akan baik apabila guru tersebut memiliki motivasi untuk berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas, perlu dikaji tentang persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah khususnya supervisi pembelajaran, motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan isu-isu bidang pendidikan sebagaimana yang ada telah dipaparkan dalam latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

1. Belum diketahuinya persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah
2. Supervisi oleh kepala sekolah dianggap belum berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Motivasi guru untuk berprestasi dianggap masih belum terukur di SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY
4. Belum terukurnya persepsi tentang kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY
5. Motivasi guru untuk berprestasi dianggap dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi pada siswa dan kinerja guru yang akan semakin meningkat

## **C. BATASAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian perlu diberi batasan pada dua faktor internal guru yang mempengaruhi kinerja mengajar, yaitu persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik

Elektro di DIY. Variabel kinerja mengajar guru dibatasi pada bagaimana guru mempersepsikan tentang kinerja mengajar.

#### **D. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditentukan tersebut, maka secara umum dapat dijabarkan rumusan masalah sebagai berikut ini:

1. Bagaimana persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah di SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY ?
2. Bagaimana motivasi berprestasi guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY?
3. Bagaimana kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY?
4. Bagaimana hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru pada saat mengajar SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY?
5. Bagaimana hubungan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY?
6. Bagaimana hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru pada saat mengajar di SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY?

## **E. TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui persepsi guru tentang supervisi sistem pembelajaran yang saat ini dilakukan oleh kepala sekolah SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY
2. Mengetahui motivasi berprestasi guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY
3. Mengetahui kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY
4. Mengetahui hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru pada saat mengajar di SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY
5. Mengetahui hubungan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru di SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY
6. Mengetahui hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru pada saat mengajar di SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY

## **F. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara praktis maupun teoretis:



### 1. Manfaat Praktis

- a. Dengan mengetahui persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan menentukan kebijakan dan pembinaan pegawai, khususnya untuk guru dan kepala sekolah
- b. Bagi kepala sekolah, dapat menjadi masukan untuk melakukan supervisi pembelajaran serta melakukan perbaikan pembelajaran
- c. Bagi guru, dapat menjadi masukan untuk memperbaiki cara mengajar dalam proses pembelajaran

### 2. Manfaat Teoretis

- a. Secara teoretis, diharapkan berguna sebagai bahan untuk memperjelas konsep tentang pelaksanaan supervisi pembelajaran
- b. Bagi akademik, dapat menambah atau memperkaya kajian teori di bidang ilmu pengetahuan yang khususnya mengenai supervisi pembelajaran, motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar.
- c. Bagi peneliti, dapat menjadi masukan atau sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang sejenis.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai bentuk satuan pendidikan kejuruan, sesuai UU SISDIKNAS Pasal 15 Nomor 20 Tahun 2003, merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didiknya untuk dapat bekerja pada bidang tertentu. Tujuan dari SMK dibedakan menjadi dua, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum SMK adalah 1) meningkatkan keimanan dan ketaqwaan peserta didik kepada Tuhan Yang Maha Esa, 2) mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi warga negara yang berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab, 3) mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki wawasan kebangsaan, memahami, dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa Indonesia, 4) mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kepedulian terhadap lingkungan hidup, dengan cara aktif memelihara dan melestarikan lingkungan hidup, serta memanfaatkan sumber daya dengan efektif dan efisien.

Tujuan khusus SMK adalah 1) menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipeliharanya, 2) menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karir, ulet, dan gigih dalam berkompetensi, beradaptasi di lingkungan kerja, dan mengembangkan sikap

profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya, 3) membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni agar mampu mengembangkan diri dikemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi 3) membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan bidang keahlian yang dipilih.

Pada Permendiknas Nomor 23 Tahun 2006 tentang standar kompetensi lulusan, dijelaskan bahwa pendidikan menengah kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, keterampilan untuk hidup mandiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya. SMK sebagai salah satu instansi yang menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Pendidikan kejuruan agar efektif harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan dunia kerja.

Disimpulkan sesuai dengan dengan tujuan diatas dapat diartikan bahwa SMK mempunyai ciri khusus yang membedakannya dengan lembaga pendidikan lainnya. Program pendidikan di SMK diselenggarakan dalam rangka mempersiapkan lulusan untuk menjadi tenaga kerja yang siap pakai pada jenis pekerjaan tertentu sesuai dengan kemampuan profesionalnya.

## **2. Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional**

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN 20/2003) Pasal 50 ayat (3) menyatakan bahwa: “pemerintah dan/atau pemerintah daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu

satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan bertaraf internasional”.

Sebagai realisasi dari amanah undang-undang tersebut, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam beberapa tahun terakhir ini mengembangkan RSBI, baik untuk jenjang SD, SMP, dan SMU/SMK.

Penetapan beberapa sekolah sebagai RSBI didasarkan atas berbagai pertimbangan dan alasan, yaitu: dalam upaya penjaminan mutu penyelenggaraan RSBI beserta hasil pendidikan nantinya yang setara dengan mutu sekolah dari negara-negara maju atau diantara negara anggota *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD); didasarkan pada pemenuhan persyaratan/kriteria sebagai RSBI dari hasil evaluasi kepada seluruh sekolah yang telah ditetapkan dan menjalankan kebijakan sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN); keterbatasan kemampuan pemerintah pusat dan daerah dalam beberapa hal, khususnya mengenai pembiayaan RSBI (Depdiknas, 2008).

Tugas dan kewajiban dari SMK RSBI yaitu 1) menyelenggarakan proses pembelajaran untuk mencapai profil SMK yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan pasar; 2) meningkatkan kinerja SMK sesuai dengan target penjaminan mutu sebagaimana diatur dalam Pedoman Penjaminan Mutu Sekolah Bertaraf Internasional; 3) menyiapkan sekolah untuk bertahap berkembang dari status sebagai RSBI menjadi SBI.

Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional adalah sekolah yang menyiapkan peserta didiknya berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan

diperkaya dengan standar pendidikan di negara maju sehingga lulusannya diharapkan memiliki daya saing internasional.

### **3. Bidang Keahlian Teknik Elektro**

SMK terdiri beberapa kelompok, yaitu SMK Teknologi Industri, SMK Pariwisata, dan SMK Kesehatan. SMK kelompok teknologi industri salah satu diantaranya adalah Bidang Keahlian Teknik Elektro.

Bidang Keahlian Teknik Elektro terdiri dari dua program studi (prodi) yaitu Prodi Listrik Industri dan Otomasi Industri. Bidang Keahlian Teknik Elektro, dalam proses pembelajarannya bidang keahlian ini melaksanakan pembelajaran teori dan praktik. Pembelajaran teori dilaksanakan di kelas, sedangkan untuk pembelajaran praktik dilaksanakan di bengkel.

Mata pelajaran yang diajarkan meliputi tiga kelompok mata pelajaran, yaitu kelompok normatif, adaptif dan produktif. Kelompok produktif ini terdiri atas sejumlah mata pelajaran yang dikelompokkan sesuai dengan dasar kompetensi Bidang Keahlian Teknik Elektro.

### **4. Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah**

#### **a. Pengertian Persepsi**

Persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indra mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan, meskipun demikian apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan obyektif (Robins, 2008: 175). Pendapat lain Miftah Thoha (2010: 141-142) mengatakan bahwa, persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi

tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, penciuman dan perasaan.

Pengertian diatas ditegaskan bahwa persepsi merupakan penafsiran subyektif individual terhadap obyek atau situasi yang ada di lingkungannya, melalui proses penginderaan terhadap obyek atau situasi tersebut. Proses pemahaman terhadap rangsang atau stimulus sangat dipengaruhi oleh indra. Berdasarkan pengindraannya Miftah Thoha (2010: 140) membagi persepsi menjadi beberapa jenis, yaitu: (1) persepsi visual, (2) persepsi auditori, (3) persepsi perabaan, (4) persepsi penciuman, dan (5) persepsi pengecapan.

Kaitannya dengan organisasi, persepsi meliputi semua proses yang dilakukan seseorang dalam memahami informasi mengenai lingkungannya. Proses pemahaman ini melalui penglihatan, pendengaran, perabaan, penciuman dan pengecapan. Hubungannya dengan pelaku organisasi, nampaknya ada tiga hal yang berkaitan yaitu pemahaman lewat penglihatan, pendengaran, dan perasaan.

### **1). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins (2008: 175-176):

#### **a) Faktor yang ada pada pelaku persepsi (*Perceiver*)**

Ketika individu memandang objek tertentu dan mencoba menafsirkannya, maka penafsirannya dipengaruhi oleh karakteristik individu tersebut. Karakteristik yang mempengaruhi persepsinya itu antara lain sikap, kepribadian, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu dan harapan.

b) Faktor yang ada pada objek yang dipersepsikan (Target)

Karakteristik target yang mempengaruhi persepsi pengamatannya antara lain objek merupakan hal baru, gerakan objek, intensitas bunyi yang dikeluarkan, ukuran objek dengan latar belakangnya, dan jarak (kedekatan) antara objek dengan perseptor.

c) Faktor yang ada pada situasi terjadinya persepsi

Konteks peristiwa atau waktu terjadinya persepsi antara lain, lokasi, pencahayaan, suhu udara, dan lain sebagainya.

## **2). Proses Persepsi**

Menurut Luthans yang dikutip Miftah Thoha (2010: 145-146) membahas mengenai sub-proses dalam persepsi. Terdapat beberapa sub- proses yang dapat dipergunakan sebagai bukti bahwa sifat persepsi merupakan hal yang kompleks dan interaktif, diantaranya: stimulus yaitu sub-proses pertama yang dianggap penting yaitu situasi yang hadir. Awal mula terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan pada suatu situasi atau suatu stimulus. Situasi yang dihadapkan tersebut mungkin bisa berupa stimulus pengindraan dekat ataupun jauh yang berupa bentuk lingkungan sosial kultur dan fisik yang menyeluruh.

Registrasi, dalam masa registrasi suatu gejala yang nampak ialah mekanisme fisik yang berupa pengindraan dan syaraf seseorang terpengaruh. Kemampuan fisik untuk mendengar atau melihat informasi yang terkirim, sehingga orang tersebut kemudian mulai mendaftarkan semua informasi yang terdengar atau terlihat olehnya.

Interpretasi, setelah terdaptarnya semua informasi yang sampai kepada seseorang, sub-proses berikutnya yang bekerja ialah interpretasi. Interpretasi merupakan suatu proses kognitif dari persepsi yang amat penting. Proses interpretasi ini tergantung pada cara pendalaman (*learning*), motivasi, dan kepribadian seseorang. Oleh karena itu, interpretasi terhadap suatu informasi yang sama, akan berbeda antara satu orang dengan orang lain.

Umpan balik (*feed back*), merupakan sub-proses terakhir yang dapat mempengaruhi seseorang, yaitu ketika seseorang mendapatkan umpan balik dari hasil kerja kerasnya, misalkan mendapat pujian atau teguran, hal tersebutlah yang akan membentuk persepsi seseorang.

#### **b. Supervisi Kepala Sekolah**

Supervisi dikenal sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah untuk melihat, menilai dan menginspeksi kinerja guru. Istilah inspeksi yang berkonotasi mencari-cari kesalahan ini sudah tidak lagi dipakai. Supervisi disini diartikan sebagai suatu kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar dan memperbaiki yang belum benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan (Suharsimi Arikunto, 2004: 5).

Kegiatan pokok dari supervisi adalah pada umumnya melakukan pembinaan dari kepala sekolah untuk guru. Kegiatan supervisi dilakukan guna meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, dengan harapan dapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi siswa di sekolah tersebut.



Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Ngalim Purwanto, 2003: 32). Menurut Jones dalam E. Mulyasa (2003: 155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan. Pendapat lain menyatakan bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran (Piet A. Sahertian, 1981: 18).

Supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional. Hal ini dilakukan dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

Suharsimi Arikunto (2004: 40-41) membagi dua tujuan dari supervisi, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dari supervisi yaitu memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf yang lain agar personel tersebut mampu melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas kerja. Tujuan khusus yang merupakan faktor-faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar yaitu: 1) meningkatkan kinerja siswa dalam belajar, 2)

meningkatkan mutu kinerja guru dalam membimbing siswa, 3) meningkatkan keefektifan kurikulum, sehingga berdaya guna dan terlaksana dalam proses pembelajaran, 4) meningkatkan keefektifan dan keefisienan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan sesuai dengan fungsinya, 5) meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, 6) meningkatkan kualitas situasi umum di sekolah, agar semua warga sekolah dapat merasakan kenyamanan pada saat berada dilingkungan sekolah.

Tujuan khusus supervisi pembelajaran yaitu: 1) meningkatkan mutu kinerja guru, 2) Membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan, 3) membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya, 4) membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam satu tim yang efektif, 5) meningkatkan kualitas pembelajaran, 6) meningkatkan kualitas pengajaran guru baik itu dari segi strategi, keahlian dan alat pengajaran, 7) menyediakan sebuah sistim yang berupa penggunaan teknologi yang dapat membantu guru dalam pengajaran, 8) meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik, 9) meningkatkan keefektifan dan keefesiensian sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa, 10) meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah.

Tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu proses kerjasama merupakan cita-cita yang masih perlu diwujudkan melalui tindakan-tindakan yang nyata. Begitu juga seorang supervisor dalam merealisasikan program

supervisinya memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan secara sistematis.

Menurut W.H Burton dan Leo J. Bruckner yang dikutip Piet A. Sahertian (2008: 21) menjelaskan bahwa fungsi utama supervisi adalah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik. Fungsi supervisi pendidikan akan disusun secara sistematis sebagai uraian berikut. Fungsi supervisi dapat dibedakan menjadi dua bagian besar yaitu: 1) Fungsi utama ialah membantu sekolah yang sekaligus mewakili pemerintah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yaitu membantu perkembangan individu siswa, 2) Fungsi tambahan ialah membantu sekolah dalam membina guru-guru agar dapat bekerja dengan baik dan dalam mengadakan kontak dengan masyarakat, dalam rangka menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat serta memelopori kemajuan masyarakat.

Ditarik kesimpulan bahwa supervisi pembelajaran bukan hanya sekedar kontrol melihat proses kegiatan belajar mengajar yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Fungsi utama dari supervisi adalah melakukan pengawasan untuk mengembangkan kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar yang efektif. Fungsi supervisi yang lain yaitu berusaha bersama-sama untuk memperbaiki proses belajar mengajar guna mencapai tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Supervisor memilih teknik supervisi yang tepat sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Menurut Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru (1981:45) terdapat beberapa teknik supervisi yang dapat dipilih dan digunakan supervisor

pendidikan, baik yang bersifat kelompok maupun individu. Teknik yang bersifat individual, terdiri dari: 1) kunjungan kelas, 2) observasi kelas, 3) percakapan pribadi, 4) saling mengunjungi kelas, 5) menilai diri sendiri. Teknik yang bersifat kelompok, adalah teknik-teknik yang dilaksanakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam satu kelompok. Antara lain: 1) pertemuan orientasi bagi guru baru, 2) panitia penyelenggara, 3) rapat guru.

Menurut Ngalim Purwanto (2004:118) ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi yaitu lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada, besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah, tingkatan dan jenis sekolah, keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia, kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Di antara faktor-faktor yang lain, kecakapan dan keahlian kepala sekolah adalah yang terpenting.

## **5. Motivasi Berprestasi**

### **a. Pengertian Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*) (Winardi, 2008: 11). Sedangkan motivasi berprestasi adalah suatu keinginan atau kecenderungan untuk mengatasi hambatan, melatih kekuatan, dan untuk berusaha melakukan sesuatu yang sulit dengan baik dan secepat mungkin (Winardi, 2008: 81).

Uraian mengenai motivasi berprestasi di atas dapat ditegaskan bahwa, motivasi berprestasi adalah usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan kemampuan pribadi setinggi mungkin, untuk mengatasi rintangan-rintangan, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dalam suatu ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan dapat berupa prestasi sendiri sebelumnya atau dapat pula prestasi orang lain.

Robbins ( 1993: 67-74) mengemukakan beberapa ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi, yaitu : 1) pemilihan tingkat kesulitan tugas. Tugas yang mudah dapat diselesaikan oleh semua orang, 2) ketahanan atau ketekunan (*persistence*) dalam mengerjakan tugas, 3) harapan terhadap umpan balik (*feedback*), 4) memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerjanya, 5) kemampuan dalam melakukan inovasi (*innovativeness*).

Sukadji dkk (2001: 40-43) mengatakan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah 1) selalu berusaha, tidak mudah menyerah dalam mencapai sukses maupun dalam berkompetisi, dengan menentukan sendiri standard bagi prestasinya, 2) dorongan untuk mendapatkan *reward*, 3) cenderung mengambil risiko yang wajar (bertaraf sedang) dan diperhitungkan. 4) kreatif; 5) dalam bekerja atau belajar seakan-akan dikejar waktu.

#### 1). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Sukadji dkk (2001: 67) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang dijelaskan berikut ini:

a). Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan

Adanya perbedaan pengalaman masa lalu pada setiap orang. Hal ini menyebabkan terjadinya variasi terhadap tinggi rendahnya kecenderungan untuk berprestasi pada diri seseorang.

b). Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan

Seseorang yang dibesarkan dalam budaya yang menekankan pada pentingnya keuletan, kerja keras, sikap inisiatif dan kompetitif. Hal tersebut akan selalu mendorong individu untuk memecahkan masalah secara mandiri tanpa dihantui perasaan takut gagal, maka dalam diri seseorang akan berkembang hasrat berprestasi yang tinggi.

c). Peniruan tingkah laku (*modelling*)

Melalui *modelling*, anak mengambil atau meniru banyak karakteristik dari model, termasuk dalam kebutuhan untuk berprestasi jika model tersebut memiliki motivasi tersebut dalam derajat tertentu.

d). Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung

Iklim belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar. Hal ini cenderung akan mendorong seseorang untuk tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan.

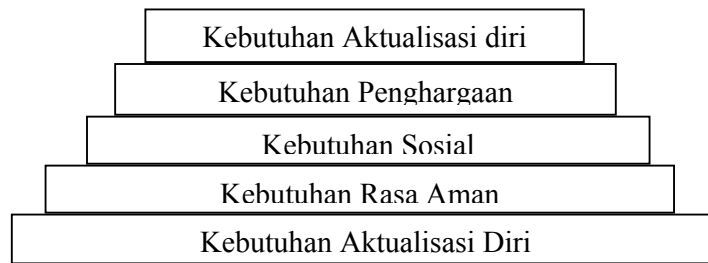
e). Harapan orangtua terhadap anaknya

Orangtua yang mengharapkan anaknya bekerja keras dan berjuang untuk mencapai sukses akan mendorong anak tersebut untuk bertingkah laku yang mengarah kepada pencapaian prestasi

## **b. Teori Motivasi**

Terdapat beberapa teori motivasi dan hasil riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya. Teori-teori yang menyangkut motivasi. Teori Kebutuhan Maslow dalam Winardi (2008: 13) bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Keperluan itu wujud dalam beberapa tahap kepentingan. Setiap manusia mempunyai keperluan untuk memenuhi kepuasan diri dan bergerak memenuhi keperluan tersebut. Lima hierarki keperluan/kebutuhan dijelaskan berikut ini:

- 1). Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*). Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, dan papan. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.
- 2). Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
- 3). Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*). Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
- 4). Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*). Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
- 5). Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakan.



Sumber : Nevis (dalam Winardi, 2008 : 13)

Gambar 1 : Hierarki Kebutuhan Dari Maslow

Winardi (2008: 74-78) menjelaskan bahwa Maslow memisahkan kelima kebutuhan sebagai order tinggi dan order rendah, Kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan kebutuhan social digambarkan sebagai kebutuhan order rendah. Kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua order ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal (didalam diri orang itu). Kebutuhan order rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja).

Kesimpulannya bahwa teori Maslow menganggap motivasi manusia berawal dari kebutuhan dasar dan kebutuhan keselamatan dalam kerja. Setelah hal itu tercapai barulah meningkat berusaha untuk mencapai tahap yang lebih tinggi. Teori Motivasi McClelland dalam kutipan Malayu Hasibuan (1999: 162-163) McClelland mengemukakan dalam teorinya yaitu *McClelland's Achievement*.

*Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan



dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh: 1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, 2) harapan keberhasilannya, dan 3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang menurut Teori Motivasi McClelland dalam kutipan Malayu Hasibuan (1999: 162-163).

- 1). Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- 2). Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n. Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n. Af* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Seseorang karena kebutuhan  $n\text{ Af}$  akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

- 3). Kebutuhan akan kekuasaan ( *need for Power =  $n\text{ Pow}$* ). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan.  $n\text{ Pow}$  akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Kesimpulannya dari teori McClelland menyatakan bahwa ada tiga tipe dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (*need for Achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Dalam memotivasi bawahan maka hendaknya pimpinan dapat menyediakan peralatan, membuat suasana pekerjaan yang kondusif, dan kesempatan promosi bagi bawahan, agar bawahan dapat bersemangat untuk mencapai  $n\text{ Ach}$ ,  $n\text{ Af}$ , dan  $n\text{ Pow}$  yang merupakan sarana untuk memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan.

Motivasi orang dapat dijelaskan dari ketiga kombinasi ini bahwa: 1) suatu perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu, 2) hasil tertentu punya nilai positif baginya, 3) hasil tersebut dapat dicapai dengan usaha yang

dilakukan seseorang. Jadi motivasi dalam teori harapan adalah keputusan untuk mencurahkan usaha.

Kesimpulannya dari teori diatas yaitu bahwa anggota organisasi akan termotivasi bila orang-orang percaya mengenai tindakan mereka akan menghasilkan yang diinginkan, hasil mempunyai nilai positif dan usaha yang dicurahkan akan menuai hasil. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri dan bukanlah dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar. Oleh Karena itu motivasi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah motivasi berprestasi karena motivasi ini berkaitan erat dengan tercapainya tujuan pendidikan.

## **6. Kinerja Mengajar Guru**

Putti (1987: 26) yang berpendapat, *“an organized effort of people whose purpose is to achieve the objectives and goals of an organization”*. Pendapat tersebut dapat diartikan tujuan orang masuk organisasi memiliki maksud untuk mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi tersebut. Guru dalam hal ini merupakan profesi profesional yang dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya dengan sebaik-baiknya, dalam suatu organisasi yang bernama sekolah.

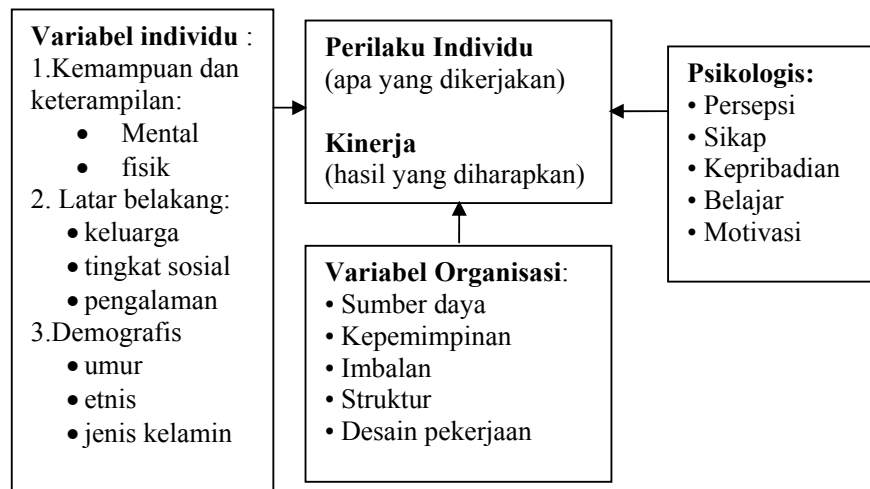
Mathis dan Jackson (2001: 80) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin

dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 82) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja, antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan guru dalam pekerjaan yang dilakukan, dan 5) hubungan guru dalam organisasi.

Menurut Yaslis Ilyas (2001: 78-85), secara teoretis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas. Diagram teori perilaku dan kinerja (Yaslis Ilyas, 2001: 55) digambarkan berikut ini:



Gambar 2. Diagram skematis teori perilaku dan kinerja

Kelompok variabel individu dan variabel psikologis ada dalam faktor internal, sedangkan variabel organisasi dan lingkungan fisik merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Variabel psikologis terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi termasuk dalam faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru sedangkan sarana dan prasarana, kurikulum, kepemimpinan dan manajemen sekolah merupakan faktor eksternal guru.

Menurut Yaslis Ilyas (2001: 52), ada empat determinan utama dalam produktifitas organisasi termasuk didalamnya adalah prestasi kerja. Faktor determinan tersebut adalah lingkungan, karakteristik organisasi, karakteristik kerja dan karakteristik individu.

Karakteristik kerja dan karakteristik organisasi akan mempengaruhi karakteristik individu seperti imbalan, penetapan tujuan akan meningkatkan motivasi kerja. Prosedur seleksi tenaga kerja serta latihan dan program

pengembangan akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari individu. Variabel karakteristik kerja yang meliputi penilaian pekerjaan akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Rumusan mengajar akan terjadi jika sekurang-kurangnya ada yang mengajar dan ada yang diajar atau yang belajar. Hal ini menjadikan mengajar harus memperhatikan yang belajar dan teori belajar. “Konsep belajar sering dtafsirkan berbeda karena dipengaruhi oleh teori belajar tertentu, sedangkan tafsiran tentang belajar juga banyak ragamnya” (Oemar Hamalik, 2003: 58). Rumusan mengajar yang pernah dikonsepsikan para ahli menurut Oemar Hamalik (2003: 44-53), antara lain : 1) mengajar adalah mewariskan kebudayaan nenek moyang masa lampau kepada generasi baru secara turun-temurun sehingga terjadi konservasi kebudayaan, 2) mengajar adalah proses menyampaikan pengetahuan dan kecakapan kepada siswa, 3) mengajar adalah aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya sehingga menciptakan kesempatan bagi anak untuk melakukan proses belajar efektif. Rumusan mengajar menyatakan bahwa menciptakan lingkungan belajar adalah tanggung jawab guru, tetapi pendapat lain menyatakan bahwa proses belajar itu tumbuh dan berkembang dari diri anak itu sendiri.

Disimpulkan bahwa pada dasarnya mengajar adalah membimbing kegiatan belajar anak dan mengajar adalah kegiatan untuk membantu siswa dalam menentukan tujuan belajar (Oemar Hamalik, 2003: 58). Sedangkan belajar adalah suatu proses berbuat, beraksi, memahami berkat adanya

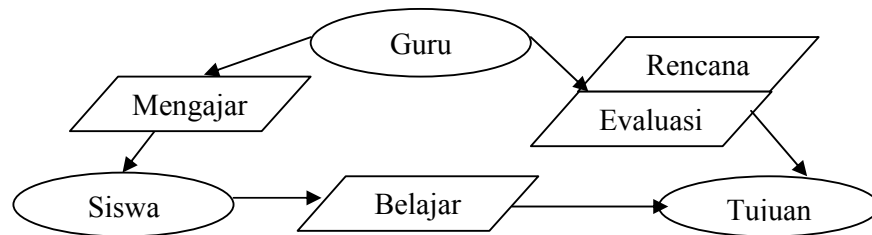
pengalaman, yang pada dasarnya ialah pengalaman antara individu dengan lingkungannya.

Syamsudin Makmun (2003: 23) mengemukakan tiga peran guru dalam mengajar, yaitu sebagai berikut: 1) perencana (*planner*) yang harus mempersiapkan apa yang harus dilakukan di dalam melakukan proses belajar-mengajar (*pre-teaching problems*). 2) pelaksana (*organizer*) yang harus menciptakan situasi, memimpin, merangsang, menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan belajar-mengajar sesuai dengan rencana, bertindak sebagai narasumber, *leader*, yang bijaksana dalam arti demokratis dan humanistik selama proses berlangsung (*during teaching problems*), 3) penilai (*evaluator*) yang harus mengumpulkan, menganalisis, menafsirkan dan akhirnya memberikan pertimbangan (*judgement*) atas tingkat keberhasilan belajar mengajar tersebut berdasarkan kriteria yang ditetapkan baik mengenai aspek keefektifan prosesnya, maupun kualifikasi produk (*output*).

Pendapat Syamsudin Makmun diatas dapat dirumuskan yaitu peran-peran guru sebagai implikasi dari rumusannya, selalu terdapat tiga komponen dasar yang saling berkaitan, yaitu : 1) siswa, dengan segala karakteristiknya yang terus berusaha mengembangkan dirinya seoptimal mungkin melalui berbagai kegiatan belajar guna menjapai tujuan yang diharapkan, 2) tujuan, yaitu sesuatu yang akhirnya diharapkan tercapai setelah kegiatan belajar mengajar. Bagi siswa tujuan ini adalah tugas, tuntutan dan kebutuhan yang harus nampak dalam perilaku. Sedangkan bagi guru tujuan ini merupakan tugas, tuntutan dan kebutuhan yang harus diterjemahkan ke dalam berbagai

bentuk kegiatan yang terencana dan terukur (dapat dievaluasi), 3) guru, yaitu orang dewasa yang karena jabatannya secara formal selalu menguasai terciptanya situasi yang tepat (mengajar) sehingga memungkinkan terjadinya proses mengajar (*learning experiences*) pada diri siswa, dengan mengarahkan segala sumber (*learning sources*) dan menggunakan strategi belajar mengajar (*teaching-learning strategy*) yang tepat (*appropriate*) (Syamsudin Makmun, 2003:155).

Interelasi ketiga komponen tersebut digambarkan dalam bagan berikut :



Gambar 3. Interelasi Siswa, Tujuan, dan Guru dalam Mengajar

## B. Penelitian yang relevan

1. Laeli Kurniati (2007) meneliti tentang Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Purbalingga. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan data yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan regresi ganda.

Hasil penelitian dari supervisi kepala sekolah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, yaitu ditunjukkan dengan  $p \text{ value} = 0,001 <$



0,005, yang berarti semakin tinggi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja maka akan diikuti dengan tingginya kinerja guru. Besarnya pengaruh supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja mencapai 20,7%.

2. I Putu Asiatina (2010) meneliti tentang Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu. Penelitian bertujuan untuk mengkaji determinasi kompetensi, motivasi berprestasi, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan data yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan regresi ganda.

Hasil penelitian: 1) ditemukan bahwa terdapat determinasi yang positif dan signifikan antara kompetensi guru ( $X_1$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ), 2) terdapat determinasi yang positif dan signifikan motivasi berprestasi guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), 3) terdapat determinasi yang positif dan signifikan kesejahteraan guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan koefisien korelasi  $r_{x_3y} = 0,376$ , dan koefisien determinasi  $(r_{x_3y})^2 = (0,376)^2 = 14,10\%$ , 4) terdapat determinasi kompetensi, motivasi berprestasi dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru, 5) besarnya koefisien korelasi parsial determinasi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru menduduki peringkat pertama, kemudian determinasi kompetensi guru terhadap kinerja guru menduduki peringkat kedua, dan determinasi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru menduduki peringkat ketiga.

3. Yuliani Indrawati (2006) meneliti tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang. Faktor yang diteliti meliputi beberapa komponen, yaitu pengetahuan/kemampuan, keterampilan, dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh pengetahuan/kemampuan, keterampilan, dan motivasi menuju kinerja guru matematika, 2) paling dominan faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah terutama melalui kuesioner. Analisis data dilakukan melalui analisis regresi linier model.

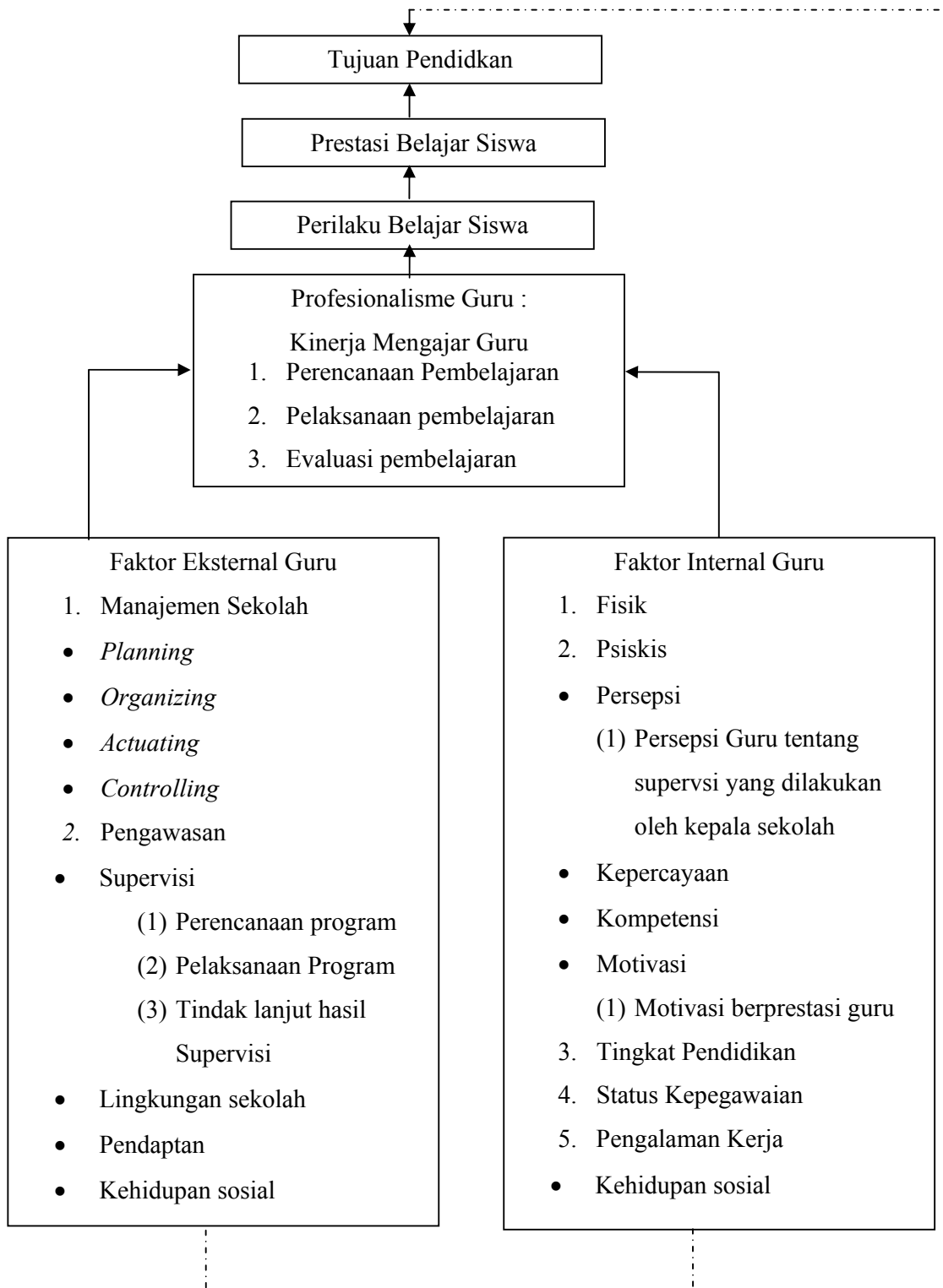
Hasil penelitian yaitu diperoleh 1) secara simultan komponen pengetahuan/kemampuan ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan kinerja guru matematika ( $Y$ ) dari sekolah menengah di Palembang ( $R = 0,491$  dan  $R^2 = 0.241$ ), 2) faktor yang paling dominan terhadap kinerja guru matematika adalah komponen motivasi.

### **C. Kerangka berpikir**

Kinerja mengajar guru merupakan praktik profesionalisme guru dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini ditandai dengan meningkatnya prestasi belajar siswa. Tingkat ketercapaian ini memberikan *feedback* kepada guru.

Kinerja mengajar guru itu tidak semata-mata sebagai suatu faktor penentu keberhasilan meningkatnya prestasi belajar siswa, melainkan

dipengaruhi faktor lain yang secara garis besarnya meliputi faktor internal dan eksternal guru. Faktor internal yang dimaksud adalah faktor motivasi berprestasi guru dan persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kedua faktor internal guru yang mempengaruhi kinerja mengajar guru dan kaitannya yaitu dengan perilaku belajar siswa, prestasi belajar siswa dalam tujuan pendidikan tersebut divisualisasikan dalam diagram berikut ini.



#### **D. Pertanyaan Penelitian dan Hipotesis**

Uraian rumusan masalah, kajian teori dan kerangka berpikir seperti tersebut di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian tentang hubungan antara persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru di SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY?
2. Bagaimana motivasi berprestasi guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY?
3. Bagaimana kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY?
4. Terdapat hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru pada saat mengajar SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY?
5. Terdapat hubungan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY?
6. Terdapat hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru pada saat mengajar SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY?

Peneliti memiliki hipotesis :

1. Ho : Tidak terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan kinerja mengajar guru  
Ha : Terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan kinerja mengajar guru
2. Ho : Tidak terdapat hubungan antara motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru  
Ha : Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru
3. Ho : Tidak terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru  
Ha : Terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yang sasarannya adalah mencari dan menggambarkan tentang persepsi guru tentang supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, dan kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY. Berdasarkan pada permasalahannya, yaitu menurut timbulnya variabel yang ada, maka penelitian ini adalah pendekatan non eksperimental atau *expost facto* karena tidak memberi perlakuan kepada variabel sehingga tidak menimbulkan gejala baru. Menurut metodenya adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivistik, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY, yaitu SMKN 2 Depok, SMKN 2 Yogyakarta, SMKN 2 Pengasih dan SMK N 2 Wonosari. Waktu pelaksanaan penelitian adalah pada tanggal 19-26 Juni 2012.

#### **C. Subyek Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY yang berjumlah 72 orang menurut data pokok SMK tahun 2012. Populasi dianggap besar, sehingga dalam penelitian ini diambil sejumlah sampel. Guru dijadikan sebagai sumber data karena

merupakan orang yang benar-benar dikenai dan mengetahui secara langsung proses berjalannya supervisi pembelajaran, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, serta kinerja mengajar guru.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan tingkatan dalam anggota populasi tersebut. Teknik ini digunakan karena populasi dianggap homogen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, yang diambil dari 55% populasi yang ada. Gay (1987:114) menjelaskan “Ukuran penentuan populasi pada penelitian deskriptif adalah minimal 10% dari populasi, dan minimal 20% untuk populasi yang dirasakan kecil”. Subyek guru diambil sampel 55% dari populasi yang ada, karena jumlah dianggap kecil maka diambil lebih dari 20% yakni 55% dari populasi sebanyak 72 orang guru.

Sampel yang digunakan adalah guru Bidang Keahlian Teknik Elektro SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY sebanyak 40 responden, yaitu SMKN 2 Depok Sleman, SMKN 2 Yogyakarta, SMKN 2 Pengasih, SMKN 2 Wonosari, karena ada salah seorang guru yang bertugas keluar kota yakni guru dari SMKN 2 Yogyakarta, sehingga responden yang mengumpulkan hasil angket/kuesioner hanya sebanyak 39 responden. Hal ini tidak menjadi masalah karena jumlah sampel masih tetap terpenuhi. Rincian data jumlah populasi dan sampel guru untuk setiap sekolah, disajikan dalam Tabel 1 berikut:



Tabel 1. Rincian Data Jumlah Guru SMK RSBI

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel
1.	SMKN 2 Pengasih	22	10
2.	SMKN 2 Yogyakarta	23	10
3.	SMKN 2 Depok	11	10
4.	SMKN 2 Wonosari	16	10
Jumlah		72	40

Teknik pemilihan responden sebagai sampel yaitu sebagai berikut:

1. Pada tanggal 19-26 Juni 2012 tim peneliti yang dibagi menjadi dua kelompok, masing-masing mengunjungi dua sekolah. Kelompok 1 mengunjungi SMKN 2 Wonosari dan SMKN 2 Pengasih, sedangkan kelompok 2 mengunjungi SMKN 2 Yogyakarta dan SMKN 2 Depok.
2. Sampel yang dipilih sebagai responden, ditentukan secara acak untuk tiap sekolah yaitu 10 orang guru.
3. Lembar kuesioner/angket di berikan kepada wakil kepala sekolah (WKS), karena WKS dianggap mengetahui siapa guru yang tepat dan pada saat itu berada di sekolah untuk dijadikan responden.
4. Guru mengisi lembar kuesioner secara jujur dan lengkap.
5. Setelah semua kuesioner terisi lengkap, lembar kuesioner dikembalikan kepada peneliti.

#### **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu :

1. Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai penafsiran atau pemahaman guru berdasarkan penglihatan, pendengaran dan perasaannya tentang perilaku supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dalam rangka meningkatkan mutu proses

dan hasil pembelajaran terhadap guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY. Kisi-kisi variabel yang digunakan untuk mengukur persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan kepala sekolah, diantaranya meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut supervisi.

2. Motivasi berprestasi merupakan dorongan atau keinginan guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY untuk mencapai kesuksesan, kesempurnaan bahkan keunggulan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Motivasi berprestasi ini di lihat dari motif (dorongan/keinginan) guru, harapan guru, ataukah hanya karena hanya untuk mendapatkan insentif saja.
3. Kinerja mengajar guru didefinisikan sebagai persepsi guru tentang jumlah dan mutu proses hasil kerja yang dicapai guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kisi-kisi variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi pembelajaran.

Disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar, baik itu faktor internal maupun eksternal guru. Faktor yang dianggap dapat menyumbangkan kontribusi lebih besar dari faktor lainnya yaitu persepsi dan motivasi. Kedua faktor tersebut dijadikan sebagai variabel independen. Variabel pertama yaitu persepsi, persepsi disini yaitu persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah. Dalam

penelitian ini diartikan sebagai penafsiran berdasarkan penglihatan, pendengaran maupun pemahaman guru tentang supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kedua yaitu motivasi. Motivasi disini yaitu motivasi berprestasi merupakan dorongan atau keinginan guru SMK RSBI untuk mencapai kesuksesan, kesempurnaan bahkan keunggulan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Kinerja disini yaitu kinerja mengajar guru didefinisikan sebagai persepsi guru tentang jumlah dan mutu proses hasil kerja yang dicapai guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

#### E. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner/angket. Angket digunakan untuk mengumpulkan data utama penelitian, yaitu data-data pada ketiga variabel penelitian.

Tabel 2. Metode Pengumpulan Data

Variabel	Metode Pengumpulan Data	Responden
X1	Angket tertutup dengan <i>checklist</i>	Guru
X2	Angket tertutup dengan <i>checklist</i>	Guru
Y	Angket tertutup dengan <i>checklist</i>	Guru

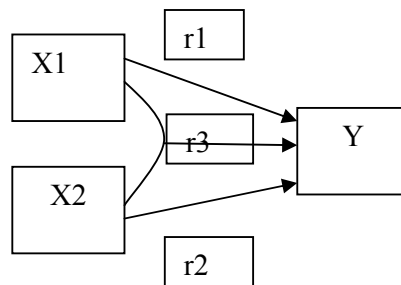
Angket merupakan teknik yang digunakan untuk menggali atau mengungkap indikator persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup, yaitu responden menjawab pertanyaan dengan memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan. Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner atau

angket karena teknik ini dianggap paling cocok dengan model penelitian seperti ini. Angket cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar.

#### F. Variabel dan Paradigma Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 2 variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan 1 variabel terikat ( $Y$ ). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ), variabel terikatnya yaitu kinerja mengajar guru ( $Y$ ). Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah hubungan ( $r$ ) antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ).

Paradigma hubungan antar variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel terikat ( $Y$ ) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Paradigma Hubungan antar Variabel

#### G. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini diartikan sebagai alat yang digunakan untuk mengungkap obyek penelitian dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Instrumen penelitian mempunyai peranan yang sangat penting di dalam penelitian, terutama pada jenis penelitian kuantitatif, karena kualitas hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas instrumen yang akan digunakan. Penelitian

ini menggunakan instrumen yang berupa angket. Instrumen disusun dengan langkah-langkah menjabarkan variabel-variabel penelitian berdasarkan kajian teori. Kajian teori menjadi dasar, maka diperoleh beberapa indikator untuk dijadikan sebagai butir-butir instrumen yang akan digunakan.

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kinerja mengajar yaitu berupa angket tertutup dengan skala bertingkat. Angket tertutup digunakan supaya responden tinggal memilih jawaban yang disediakan, skala bertingkat berisi angka-angka yang disusun secara bertingkat dari yang paling kecil berturut-turut ke yang paling besar atau sebaliknya. Skor jawaban disusun berdasarkan skala linkert dengan alternatif empat jawaban yaitu sangat setuju (SS) bernilai 4, setuju (S) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2, sangat tidak setuju (STS) bernilai 1 dan begitu juga sebaliknya jika butir soal bernilai negatif.

Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen dinyatakan valid dan reliabel, maka instrumen baru bisa digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan kepala sekolah meliputi beberapa aspek yang ingin diketahui pada penelitian ini adalah perencanaan supervisi, pelaksanaan supervisi dan tindak lanjut supervisi. Kisi-kisi instrumen persepsi guru terhadap supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Kisi –kisi variabel Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah	Perencanaan Supervisi	Program Perencanaan Supervisi	1, 2
		Buku catatan , instrumen, dan jadwal supervisi pembelajaran	3, 4, 5, 6
	Pelaksanaan Supervisi	Introduksi dan penentuan sasaran supervisi	7, 8
		Teknik supervisi	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
		Kepemimpinan supervisi	19, 20
	Tindak lanjut supervisi	Pembinaan	21, 22
		<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	23, 24
	Jumlah		

Variabel motivasi berprestasi meliputi beberapa aspek, yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu motif, harapan dan insentif. Kisi-kisi instrumen motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Angket Motivasi Berprestasi Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
Motivasi Berprestasi	Motif (keinginan)	Dorongan untuk memenuhi kebutuhan harga diri	1,2,3, 4, 5, 6
		Dorongan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri	7,8
	Harapan (Berusaha)	Tanggung jawab	9,10, 11
		Daya saing dan keunggulan	12, 13, 14
	Insentif	Insentif intrinsik	15, 16, 17, 18
Jumlah			18

Kisi-kisi variabel kinerja mengajar guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi. Data ini diambil dengan menggunakan skala linkert dengan empat alternatif jawaban. Kisi-kisi instrumen kinerja mengajar guru dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Kisi-Kisi Angket Kinerja Mengajar Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
Kinerja mengajar guru	Perencanaan pembelajaran	Penyusunan program tahunan dan semester	1, 2
		Penyusunan silabus dan RPP	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
	Pelaksanaan pembelajaran	Membuka pembelajaran	14,15
		Proses pembelajaran	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
		Penutupan pembelajaran	32, 33
	Evaluasi pembelajaran	Evaluasi hasil proses belajar	34, 35, 36, 37, 38, 39
		Evaluasi pembelajaran (KBM)	40, 41, 42
Jumlah			42

## H. Uji Instrumen

### 1. Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu data. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Langkah pembuatan instrumen yaitu:

- Instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur berdasarkan teori yang relevan, dibuat kisi-kisi, dan butir-butir item. Butir-butir instrumen berupa sejumlah pertanyaan untuk mengungkapkan data-data

pada masing-masing variabel penelitian. Butir-butir item instrumen dibuat berdasarkan indikator-indikator yang telah disusun sesuai dengan teori relevan.

- b. Instrumen dan kisi-kisinya dikonsultasikan kepada dosen pembimbing (*expert judgement*). *Expert judgement*, sekurang-kurangnya berjumlah dua orang, dengan kualifikasi orang tersebut dianggap sebagai dosen ahli. Hasil konsultasi tampak pada Lampiran 3.
- c. Instrumen dan kisi-kisinya kemudian didiskusikan dengan teman sejawat, untuk mengetahui asas keterbacaan instrumen.
- d. Hasil Validasi konstruk oleh ahli (*expert judgement*) : Instrumen persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru dinyatakan telah siap digunakan.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen adalah konsistensi atau keajegan instrumen. Instrumen dikatakan reliabel, apabila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten). Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency*. Reliabilitas instrumen dari penelitian ini dihitung dengan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen yang digunakan berupa angket yang skornya bukan 1 dan 0.

Reliabilitas instrumen dari penelitian ini dihitung dengan rumus *Alpha Cronbach* dengan syarat minimum untuk dianggap reliabel adalah  $\geq 0,7$  (Linn; 1988: 106). Perhitungan reliabilitas instrumen dibantu menggunakan program komputer dan terlampir pada Lampiran 3.



Hasil reliabilitas uji coba secara empiris:

- a. Instrumen persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, reliabilitasnya 0,916.
- b. Instrumen motivasi berprestasi guru, reliabilitasnya 0,787.
- c. Instrumen kinerja mengajar guru, reliabilitasnya 0,974.

### 3. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan untuk mendapatkan hasil analisis yang memiliki tingkat keterpercayaan tinggi. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, hubungan antar variabelnya linier, dari pengumpulan data secara random.

#### I. Teknik Analisis Data

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan kepala sekolah, motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY. Data penelitian yang diperoleh selanjutnya dilakukan analisis secara deskriptif kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan tahapan :

1. Penskoran jawaban.
2. Penjumlahan skor total masing-masing komponen.
3. Pengelompokkan skor yang didapat.

Untuk mendeskripsikan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu mengukur harga *mean* (M), *median* (Me), *mode* (Mo), rentang nilai *range*, dan simpangan baku atau *standar deviasi* (SD).

Hasil perhitungan data menghasilkan persentase pencapaian yang kemudian akan diinterpretasikan dalam bentuk diagram batang. Proses perhitungan persentase pencapaian dengan menggunakan rumus:

$$Ps = \frac{\sum p}{\sum i} \times 100\%$$

Keterangan:

Ps = persentase skor

$\sum p$  = skor riil yang diperoleh

$\sum i$  = skor ideal yang seharusnya dicapai

Konversi persentase skor berdasarkan nilai persen menggunakan pedoman menurut (Suharsimi Arikunto, 2010:35) sebagai berikut:

- a. Nilai 5 (Tinggi Sekali), jika mencapai 81-100%
- b. Nilai 4 (Tinggi), jika mencapai 61-80%
- c. Nilai 3 (sedang), jika mencapai 41-60%
- d. Nilai 2 (Rendah), jika mencapai 21-40%
- e. Nilai 1 (Sangat Rendah), jika mencapai <21%

## 2. Teknik Analisis Data untuk Menguji Hipotesis

Teknik analisis data untuk mengetahui hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X1), motivasi berprestasi guru (X2) dan kinerja mengajar guru (Y) menggunakan statistik parametris. Penentuan menggunakan statistik parametris berdasarkan hasil uji normalitas, linieritas dan multikolinieritas.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dalam SPSS 17 pada taraf signifikansi 5% untuk menguji apakah skor untuk

tiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai *Asymp.Sig* lebih besar dari 0,05, maka berarti berdistribusi normal. Hasil analisis menggunakan SPSS versi 17 diperoleh data bahwa nilai *Asymp.Sig* pada masing-masing variabel sebesar 0,428 (persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah), 0,886 (motivasi berprestasi) dan 0,078 (kinerja mengajar guru), dilampirkan pada Lampiran 4.

Hasil uji linieritas menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dan diperoleh nilai signifikansi pada *deviation from linierity* 0,525 untuk hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru dan 0,154 untuk hubungan antara variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar, artinya variabel persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru dan hubungan antara variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar adalah linier, terlampir pada Lampiran 5.

Uji multikolinieritas digunakan karena jumlah variabel lebih dari dua variabel, hal ini juga menjadi syarat untuk analisis yang menggunakan regresi ganda. Uji multikolinieritas dengan SPSS 17 dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah 1) jika nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki *teorance* mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi; 2) jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas, terlampir pada Lampiran 6.

Hasil uji multikolinieritas untuk variabel persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah (X1) dan variabel motivasi berprestasi guru (X2) yaitu memiliki nilai VIF 1,177 dan *tolerance* 0,850. Hasil uji menunjukkan nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas, demikian pula dengan nilai *tolerance* mendekati 1 untuk semua variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah (X1) dan variabel motivasi berprestasi guru (X2) terhadap kinerja mengajar guru (Y) tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Berdasarkan uji persyaratan analisis tersebut maka syarat statistik parametris terpenuhi, sehingga pengujian hipotesis asosiatif dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Kemudian untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi terhadap kinerja mengajar guru dihitung menggunakan analisis regresi ganda.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah khususnya supervisi pembelajaran, motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY.

Hasil penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan dan menguji hubungan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian. Bagian ini akan menyajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Deskripsi data penelitian meliputi harga *Mean (M)*, *Median (Me)*, *Modus (Mo)*, dan standar deviasi (*sd*). Hasil penelitian berikut ini adalah semua data yang diperoleh selama melakukan penelitian.

#### 1. Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Data persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, hal ini dapat dilihat pada jumlah skor yang berbeda-beda. Distribusi frekuensi data tersebut dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini.

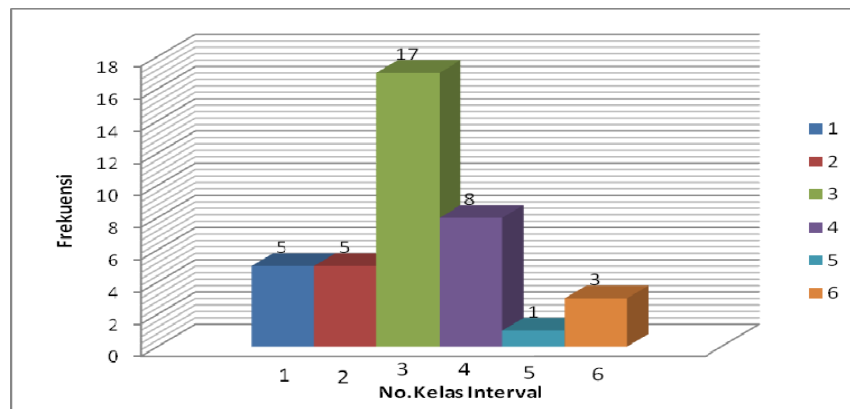
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase Frekuensi	Frekuensi Komulatif
1	53-59	5	12,8%	5
2	60-65	5	12,8%	10
3	66-71	17	43,6%	27
4	72-78	8	20,5%	35
5	79-85	1	2,6%	36
6	86-91	3	7,7%	39
Jumlah		39	100%	

Hasil perhitungan statistik diperoleh data penelitian nilai terendah yaitu 53 dan tertinggi adalah 89, sehingga rentang nilainya 37. Berdasarkan hasil

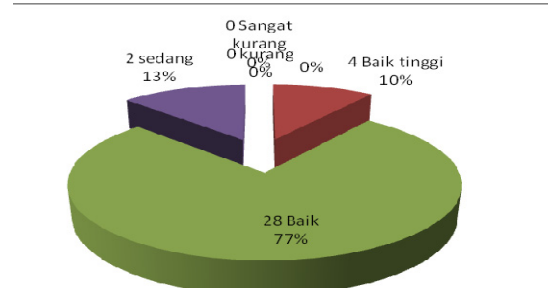
perhitungan dengan *Microsoft excel 2007* diperoleh harga rerata (*mean*) sebesar 68,8, *median (Me)* 68, *modus (mode)* sebesar 67 dan simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 8,99.

Distribusi frekuensi pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi terdapat pada interval 3 dengan rentang skor 66-71, yaitu sebanyak 17 guru dan interval 4 dengan rentang skor 72-78. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 5 bentuk diagram batang frekuensi berikut ini.



Gambar 5. Diagram Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan Gambar 5 dan hasil perhitungan, kemudian dicari hasil kecenderungan masing-masing guru. Cara menentukan persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, dapat dilihat dari aspek perencanaan supervisi, pelaksanaan supervisi dan tindak lanjut supervisi. Hasil diperoleh dengan cara mengalikan hasil bagi skor riil setiap guru dan skor ideal dengan seratus persen dikonversi dengan pedoman kriteria pencapaian. Untuk mengetahui kesiapan masing-masing guru dapat dilihat pada Gambar 6 berikut ini.



Gambar 6. Diagram Pie Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Gambar 6 diagram pie persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah menunjukkan bahwa, sebagian besar persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah menunjukkan hasil tinggi yaitu sebanyak 77% dengan jumlah responden sebanyak 28 orang.

Tabel 5 dan hasil perhitungan kemudian dicari kategori persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah. Jumlah butir yang ada 24 butir, skor maksimum= 4, dan jumlah responden 39 orang. Besarnya skor ideal 3744, besarnya skor penelitian adalah 2684, besarnya persentase skor persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah 71,68%. Tingkat persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah sebesar 71,68% dari hasil yang diharapkan. Hasil analisis tingkat pencapaiannya diketahui, dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah sebesar 71,68%. Hasil tersebut secara umum dapat dikategorikan baik karena pada rentang 61% - 80%.

Variabel persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terdiri dari tiga dimensi, yaitu (1) perencanaan supervisi, (2) pelaksanaan supervisi, (3) tindak lanjut supervisi. Hasil menunjukkan dari ketiga dimensi persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah tergolong baik, dari ke tiga dimensi persepsi tentang pelaksanaan supervisi harus menjadi perhatian lebih karena mendapatkan hasil

persentase terendah yaitu sebesar 68,88%. Oleh karenanya hal ini menjadi suatu masukan bagi sekolah. Selengkapnya lihat pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Kondisi dimensi  
Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Dimensi	No. Item	Skor hasil	Skor ideal	Hasil Presentase	Kriteria (kondisi)
Perencanaan Supervisi	1-6	730	936	77,99%	Baik
Pelaksanaan Supervisi	7-20	1397	2028	68,88%	Baik
Tindak lanjut Supervisi	21-24	432	624	69,23%	Baik

## 2. Motivasi Berprestasi Guru

Data motivasi berprestasi guru bervariasi, hal ini dapat dilihat pada jumlah skor yang berbeda-beda. Distribusi frekuensi data tersebut dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Motivasi Berprestasi Guru

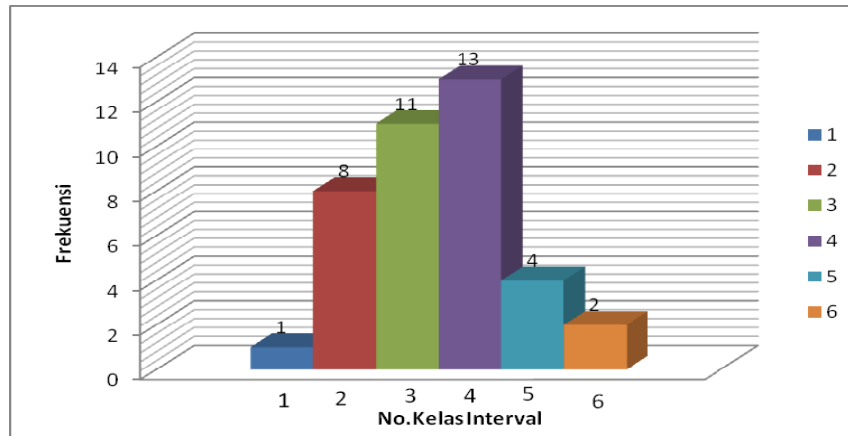
No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase frekuensi	Frekuensi komulatif
1	44 – 48	1	2,6%	1
2	49 – 52	8	20,5%	9
3	53 – 56	11	28,2%	20
4	57 – 60	13	33,3%	33
5	61 – 64	4	10,3%	37
6	65 – 68	2	5,1%	39
Jumlah		39	100%	

Hasil perhitungan statistik diperoleh data penelitian, nilai terendah adalah 44 dan tertinggi adalah 67, sehingga rentang nilainya 24. Berdasarkan hasil perhitungan dengan *Microsoft excel 2007* diperoleh harga rerata (*mean*) sebesar 56,69, *median (Me)* 56, *modus (mode)* sebesar 60 dan standar deviasi (*sd*) sebesar 4,84.

Distribusi frekuensi pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi terdapat pada interval 4 dengan rentang skor 57-60, yaitu sebanyak 13

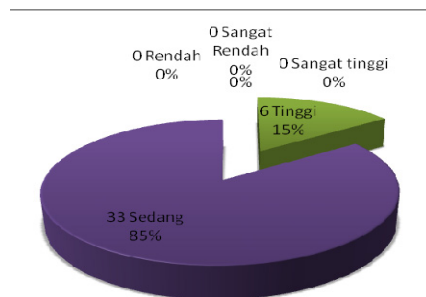


guru dan interval 3 dengan rentang skor 53-56, yaitu sebanyak 11 guru. Bentuk diagram batang distribusi frekuensi dapat dilihat pada Gambar 7 berikut ini.



Gambar 7. Motivasi Berprestasi Guru

Hasil distribusi kecenderungan data variabel motivasi berprestasi guru yang disajikan pada Gambar 7 diatas digambarkan dalam diagram pie berikut ini:



Gambar 8. Diagram Pie Motivasi Berprestasi Guru

Gambar 8 menunjukkan bahwa guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY yang memiliki motivasi berprestasi dalam kategori tinggi 15% (6 orang guru), sedang 84,6% (33 orang guru), rendah 0% dan sangat rendah 0%.

Gambar 8 menunjukkan bahwa guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY yang memiliki motivasi berprestasi dalam kategori

sedang sebanyak 84,6%, kemudian dicari kategori motivasi berprestasi guru. Jumlah butir yang ada 18 butir, skor maksimum= 4, dan jumlah responden 39 orang. Besarnya skor ideal 2808, besarnya skor penelitian adalah 2211, besarnya persentase skor motivasi berprestasi guru 78,74%. Tingkat motivasi berprestasi guru sebesar 78,74% dari hasil yang diharapkan. Hasil analisis tingkat pencapaiannya diketahui, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru sebesar 78,74%. Hasil tersebut dapat dikategorikan tinggi karena pada rentang 61% - 80%.

Variabel motivasi berprestasi guru terdiri dari tiga dimensi, yaitu (1) motif (keinginan) guru, (2) harapan, (3) insentif. Hasil menunjukkan kedua dimensi yaitu dimensi motif (keinginan) guru dan dimensi harapan guru tergolong tinggi. Dari ke tiga dimensi, dimensi insentif tergolong dalam kriteria tinggi sekali yaitu dengan persentase sebanyak 82,5%. Oleh karenanya hal ini menjadi suatu masukan bagi sekolah yang harus ditingkatkan. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Kondisi Dimensi Motivasi Berprestasi Guru

Dimensi	No. Item	Skor hasil	Skor ideal	Hasil Presentase	Kriteria (kondisi)
Motif (keinginan)	1-8	988	1248	79,2%	Tinggi
Harapan	9 – 14	708	936	75,6%	Tinggi
Insentif	15 – 18	515	624	82,5%	Tinggi sekali

### 3. Kinerja mengajar Guru

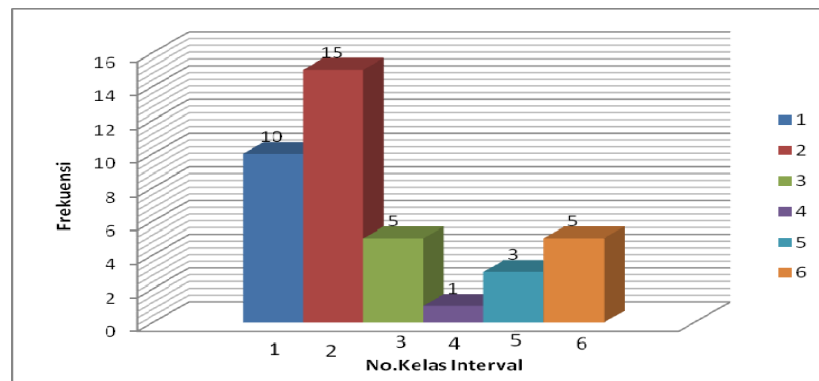
Data kinerja mengajar guru bervariasi, hal ini dapat dilihat pada jumlah skor yang berbeda-beda. Distribusi frekuensi data tersebut dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Kinerja Mengajar Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase Frekuensi	Frekuensi Komulatif
1	117 – 125	10	25,64%	4
2	126 – 134	15	38,46%	18
3	135 – 143	5	12,82%	25
4	144 – 152	1	2,56%	29
5	153 – 161	3	7,69%	31
6	162 – 170	5	12,82%	32
Jumlah		39	100%	

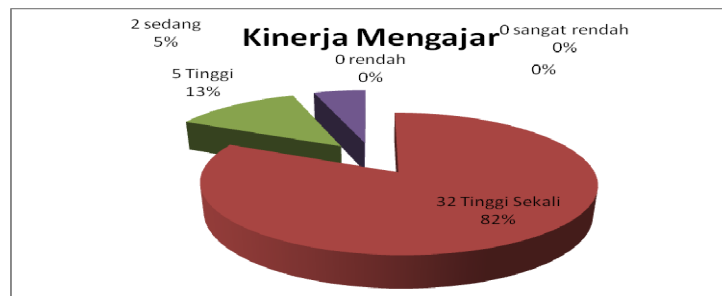
Hasil perhitungan statistik diperoleh data penelitian, nilai terendah adalah 117 dan tertinggi adalah 168, sehingga rentang nilainya 52. Berdasarkan hasil perhitungan dengan *Microsoft excel 2007* diperoleh harga rerata (*mean*) sebesar 135,36, *median (Me)* 129, *modus (mode)* sebesar 126 dan simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 15,003.

Distribusi frekuensi pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi terdapat pada interval 2 dengan rentang skor 126-134, yaitu sebanyak 15 guru dan interval 1 dengan rentang skor 117-125, yaitu sebanyak 10 guru. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 9 bentuk diagram batang berikut ini.



Gambar 9. Kinerja Mengajar Guru

Hasil distribusi kecenderungan data variabel kinerja mengajar guru yang disajikan pada Gambar 9 diatas digambarkan dalam diagram pie berikut ini:



Gambar 10. Diagram Pie Kinerja Mengajar Guru

Gambar 10 menunjukkan bahwa guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di D. I. Yogyakarta yang memiliki kinerja mengajar dalam kategori sangat tinggi sebanyak 82% (32 orang guru), 13% (5 orang guru), sedang 5% (2 orang guru), rendah 0% dan sangat rendah 0%.

Tabel 10 dan hasil perhitungan kemudian dicari kategori kinerja mengajar guru. Jumlah butir yang ada 42 butir, skor maksimum= 4, dan jumlah responden 39 orang. Besarnya skor ideal 6552, besarnya skor penelitian adalah 5279, besarnya persentase skor kinerja mengajar guru 80,57%. Tingkat kinerja mengajar guru sebesar 80,57% dari hasil yang diharapkan. Hasil analisis tingkat pencapaiannya diketahui, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru sebesar 80,57%. Hasil tersebut dapat dikategorikan sangat tinggi karena pada rentang 80% - 100%.

Variabel kinerja mengajar guru terdiri dari tiga dimensi, yaitu (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) evaluasi pembelajaran. Hasil menunjukkan dimensi perencanaan pembelajaran pada kriteria baik sekali yaitu menunjukkan hasil 84,9%, sedangkan pada dimensi pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran pada kriteria baik. Oleh karenanya hal

ini menjadi suatu masukan bagi sekolah agar kinerja mengajar guru semakin baik, sehingga masih harus ditingkatkan lagi yaitu terutama pada dimensi pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Kondisi dimensi Kinerja Mengajar Guru

Dimensi	No. Item	Skor hasil	Skor ideal	Hasil Presentase	Kriteria (kondisi)
Perencanaan pembelajaran	1-13	1722	2028	84,9 %	Tinggi sekali
Pelaksanaan pembelajaran	14 – 33	2478	3120	79,4 %	Tinggi
Evaluasi pembelajaran	34 – 42	1079	1404	76,8 %	Tinggi

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data-data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Variabel dikatakan normal apabila *probability (p) > 0,05*. Analisis data dilakukan dengan bantuan komputer.

Tabel 12. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	sign	Keterangan
1	Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah	0,428	Normal
2	Motivasi Berprestasi Guru	0,886	Normal
3	Kinerja Mengajar Guru	0,078	Normal

*\*probability (p) > 0,05*

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas dapat di lihat pada Lampiran 5.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Uji linieritas menggunakan uji statistik dengan analisis data dengan bantuan program komputer.

Tabel 13. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah	0,525	Linier
2	Motivasi Berprestasi Guru	0,154	Linier

- a. Hasil analisis pada variabel Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,525. Hasil analisis ini menunjukkan model regresi linier.
- b. Hasil analisis pada variabel motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,154. Hasil analisis ini menunjukkan model regresi linier.

## 3. Uji Multikolinieritas

Syarat analisis regresi linier ganda ialah menggunakan uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (interkorelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan signifikan, berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji multikolinieritas menggunakan uji statistik dengan analisis data menggunakan bantuan komputer, dengan uji regresi dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

No	Pasangan Variabel	VIF	Toleransi	Keterangan
1	Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah	1,177	0,850	Tidak terjadi Multikolinieritas
	Motivasi Berprestasi Guru			

Hasil uji multikolinieritas antara dua variabel bebas menunjukkan menunjukkan nilai VIF masih di sekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi.

### C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu, jawaban sementara ini harus diujikan kebenarannya secara empiris. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis pertama ( $X_1-Y$ ), hipotesis ke dua ( $X_2-Y$ ), dan hipotesis ke tiga menggunakan analisis regresi ganda yaitu untuk menguji variable ( $X_1, X_2-Y$ ). Analisis dilakukan dengan bantuan program komputer.

#### 1. Pengujian Hipotesis pertama antara Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja mengajar Guru ( $X_1 - Y$ )

Hipotesis ke dua menyatakan bahwa “terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan Kinerja mengajar

guru (Y) di SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY”. Pengujian tersebut diolah dengan teknik statistik parametris yaitu menggunakan regresi linier sederhana. Proses analisis dibantu menggunakan komputer. Hasil analisis ditunjukkan oleh Tabel 15 berikut ini.

Tabel 15. Hasil Uji Regresi sederhana linier X1 terhadap Y

Variabel	Koefisien
<i>A</i>	83,426
<i>B</i>	0,755
$R_{X_1Y}$	0,452
$R^2_{X_1Y}$	0,205

Dari Tabel 15 tersebut diperoleh besarnya konstanta ( $a$ ) = 83,426 dan nilai koefisien regresi ( $b$ ) = 0,755, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = 83,426 + 0,755 X_1$$

Angka-angka pada persamaan diatas dapat diartikan bahwa jika variabel Y mengalami kenaikan 1, maka variabel X1 akan naik sebesar 0,755.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas diperoleh koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,452 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,205. Artinya besar kontribusi persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru sebesar 0,205 atau 20,5%, sedangkan sisanya 79,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

## **2. Pengujian Hipotesis ke dua antara Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja mengajar Guru ( $X_2 - Y$ )**

Hipotesis ke-tiga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi berprestasi Guru ( $X_2$ ) dengan kinerja mengajar guru (Y) di SMK RSBI Bidang



Keahlian Teknik Elektro di DIY. Pengujian tersebut diolah dengan teknik statistik parametris yaitu menggunakan regresi linier sederhana. Proses analisis dibantu menggunakan program komputer. Hasil analisis ditunjukkan oleh Tabel 16 berikut ini.

Tabel 16. Hasil Uji Regresi sederhana linier X2 terhadap Y

Variabel	Koefisien
<i>A</i>	9,557
<i>B</i>	2,219
$R_{X_2Y}$	0,716
$R^2_{X_2Y}$	0,512

Dari Tabel 16 tersebut diperoleh besarnya konstanta (*a*) = 9,557 dan nilai koefisien regresi (*b*) = 2,219, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut :

$$Y = 9,557 + 2,219 X_2$$

Angka-angka pada persamaan diatas dapat diartikan bahwa jika variabel Y mengalami kenaikan 1, maka variabel X2 akan naik sebesar 2,219.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas diperoleh koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,716 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,512. Artinya besar kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru sebesar 0,512 atau 51,2%, sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

### **3. Pengujian Hipotesis ke tiga antara Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah (X1), Motivasi Berprestasi Guru (X2) dengan Kinerja mengajar Guru (Y)**

Hipotesis ke tiga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X1), motivasi berprestasi guru (X2)

dengan kinerja mengajar guru (Y) SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY. Pengujian tersebut diolah dengan teknik statistik parametris yaitu menggunakan regresi linier ganda. Proses analisis dibantu menggunakan *program komputer*. Hasil analisis ditunjukkan oleh Tabel 17 berikut ini.

Tabel 17. Hasil Uji Regresi ganda X1, X2 terhadap Y

Variabel	Koefisien
<i>A</i>	-0,049
<i>B</i>	0,344
<i>C</i>	1,971
$R_{x_1Y}$	0,206
$R_{x_2Y}$	0,741
$R^2_{x_1x_2Y}$	0,548

Dari Tabel 17 tersebut diperoleh besarnya konstanta (*a*) = -0,049, nilai koefisien regresi (*b*) = 0,344 dan koefisien regresi (*c*) = 1,971, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut :

$$Y = -0,049 + 0,344 X_1 + 1,971 X_2$$

Angka-angka pada persamaan diatas dapat diartikan bahwa jika variabel Y mengalami kenaikan 1, maka variabel X1 akan naik sebesar 0,344 dan X2 akan naik sebesar 1,971.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas diperoleh koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,741 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,548. Artinya besar kontribusi persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru sebesar 0,548 atau 54,8%, sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Hubungan antara Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Mengajar Guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY**

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru. Hal ini dibuktikan dengan analisis regresi sederhana, yaitu koefisiennya bernilai positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan kepala sekolah dengan variabel kinerja mengajar guru, sehingga apabila persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah semakin tinggi maka kinerja mengajar guru akan semakin baik (tinggi) pula.

Pearson *Correlation* antara Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah (X1) dengan kinerja mengajar guru (Y) mempunyai hubungan yang positif, yaitu sebesar 0,452 dan signifikan karena  $p < 0,05$ , yaitu 0,02 (pada *Sig. 2-tailed*).

Berdasarkan analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY dengan kinerja mengajar guru. Kesimpulannya bahwa kinerja mengajar guru ditentukan oleh 20,5% variabel persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY, sedangkan sisanya 79,5% ditentukan oleh variabel yang lain.

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan semakin tinggi persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja mengajar guru dan begitu juga sebaliknya.

## **2. Hubungan antara Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Mengajar Guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY**

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja mengajar guru. Hal ini dibuktikan dengan analisis regresi sederhana, yaitu koefisiennya bernilai positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi berprestasi guru dengan variabel kinerja mengajar guru, sehingga apabila motivasi berprestasi guru semakin tinggi maka kinerja mengajar guru akan semakin tinggi pula.

Pearson *Correlation* antara motivasi berprestasi guru (X2) dengan kinerja mengajar guru (Y) mempunyai hubungan yang positif, yaitu sebesar 0,716 dan signifikan karena  $p < 0,05$ , yaitu 0,00 (pada *Sig.2-tailed*).

Berdasarkan analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja mengajar guru. Kesimpulannya bahwa kinerja mengajar guru ditentukan oleh 51,2% variabel motivasi berprestasi guru, sedangkan sisanya 48,8% ditentukan oleh variabel yang lain.

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan semakin tinggi motivasi berprestasi guru, maka akan semakin tinggi pula kinerja mengajar guru dan begitu juga sebaliknya.

### **3. Hubungan antara Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Mengajar Guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY**

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dengan kinerja mengajar guru. Hal ini dibuktikan dengan analisis regresi ganda, yaitu koefisiennya bernilai positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dengan variabel kinerja mengajar guru, sehingga apabila persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru semakin tinggi maka kinerja mengajar gurupun akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan analisis data diatas, dapat disimpulkan terjadi hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY terhadap kinerja mengajar guru. Kesimpulannya bahwa kinerja mengajar guru ditentukan oleh 54,8% variabel persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru, sedangkan 45,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain. Karena keterbatasan penelitian, variabel lain disini bisa dari faktor internal maupun faktor eksternal guru.

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan semakin tinggi persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, maka akan semakin tinggi pula kinerja mengajar guru dan begitu juga sebaliknya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang keahlian teknik elektro di DIY. Data dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY secara umum dikategorikan baik.
2. Motivasi berprestasi guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY secara umum dikategorikan tinggi.
3. Kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY secara umum dikategorikan sangat tinggi.
4. Terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY. Persamaan regresinya adalah  $Y = 83,426 + 0,755X_1$ , dengan koefisien determinasi sebesar 20,5%.
5. Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY. Persamaan regresinya yaitu  $Y = 9,557 + 2,219X_2$ , dengan koefisien determinasi sebesar 51,2%.

6. Terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY. Persamaan regresinya adalah  $Y = -0,049 + 0,344 X_1 + 1,971 X_2$ , dengan koefisien determinasi sebesar 54,8%.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian tentang hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru, terhadap kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY ini mempunyai beberapa keterbatasan, diantaranya :

1. Penelitian ini terbatas pada populasi SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY dengan sampel yang hanya berjumlah 39 orang yang dapat mengembalikan angket.
2. Instrumen pengambilan data hanya satu jenis, yaitu angket.
3. Penelitian ini dilakukan dengan subyektif responden, sehingga kebenarannya relatif.
4. Penelitian ini terbatas pada waktu penelitian yang relatif singkat, sehingga dimungkinkan data kurang obyektif.
5. Penelitian ini terbatas pada variabel persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut supervisi. Variabel motivasi berprestasi guru meliputi motif, harapan dan insentif, serta untuk variabel kinerja mengajar guru meliputi persepsi tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

6. Hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi terhadap sekolah lain, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan di sekolah yang lain.

### C. Implikasi

Hasil penelitian dan kesimpulan dapat diimplikasikan sebagai berikut:

1. Pada kesimpulan dikemukakan bahwa persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dikategorikan baik. Hasil ini akan memberikan petunjuk bagi SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro khususnya kepala sekolah untuk dapat untuk bisa meningkatkan dan mempertahankan kegiatan supervisi. Di dalam tatanan supervisi pembelajaran, perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut dari supervisi merupakan kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan sekolah guna merencanakan, melaksanakan serta untuk menindaklanjuti seluruh kegiatan supervisi yang nantinya akan dilakukan oleh kepala sekolah. *Reward* dan *punishment* perlu juga diterapkan agar kinerja guru semakin meningkat.
2. Pada kesimpulan dikemukakan bahwa motivasi berprestasi guru dikategorikan tinggi. Hasil ini akan memberikan petunjuk bagi SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro untuk terus dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru. Di dalam tatanan motivasi berprestasi guru, motif, harapan dan insentif merupakan suatu hal yang sangat penting bagi guru untuk dapat lebih berprestasi.
3. Pada kesimpulan dikemukakan bahwa kinerja mengajar guru dikategorikan sangat tinggi. Hasil ini akan memberikan petunjuk bagi SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro untuk dapat mempertahankan dan terus meningkatkan



kinerja mengajar guru. Di dalam tatanan kinerja mengajar guru, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi merupakan kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan sekolah khususnya guru guna merencanakan, melaksanakan serta mengevaluasi seluruh kegiatan belajar mengajar.

4. Pada kesimpulan dikemukakan bahwa terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru. Sedangkan, kontribusi persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah adalah sebesar 20,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah berpengaruh kinerja mengajar guru.
5. Pada kesimpulan dikemukakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja mengajar guru. Sedangkan, motivasi berprestasi adalah sebesar 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.
6. Pada kesimpulan dikemukakan bahwa terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru. Sedangkan kontribusi kedua variabel persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan kinerja mengajar guru yaitu sebesar 54,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru cukup berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru dalam suatu proses kegiatan belajar mengajar.

#### D. Saran

##### 1. Bagi sekolah

Sekolah perlu mempertahankan pencapaian yang sudah sangat baik, agar semua kegiatan proses belajar mengajar di sekolah bisa lebih baik lagi. Kegiatan supervisi kepala sekolah sebaiknya dilakukan secara berkala minimal setiap satu semester satu kali dan lebih terencana sesuai dengan prosedur yang sudah ada. Hal ini penting agar persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah bisa meningkat. Sekolah juga perlu memberikan penghargaan bagi guru yang mempunyai motivasi berprestasi serta kinerja mengajar yang tinggi.

##### 2. Bagi Guru

- a. Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah perlu diperbaiki. Hal ini bisa dilakukan dengan mengubah cara pandang guru tentang arti lama dari supervisi yaitu bahwa supervisi dilakukan untuk mencari kesalahan guru, tetapi supervisi disini dapat diartikan sebagai kontrol bagi guru dalam proses kegiatan belajar mengajar, hal ini terbukti dengan adanya kegiatan supervisi sebagai proses pembinaan serta adanya *reward* dan *punishment* sebagai tindak lanjut dari adanya kegiatan supervisi.
- b. Perlu meningkatkan motivasi untuk lebih berprestasi di segala bidang. Cara meningkatkan motivasi berprestasi guru ini bisa dengan memberikan insentif bagi mereka yang berprestasi dan memberikan harapan agar guru mempunyai tanggung jawab dan daya saing yang tinggi.

- c. Perlu meningkatkan kinerja mengajar guru, agar tujuan dari proses pembelajaran dapat tercapai.
3. Bagi peneliti
- a. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru yang lebih luas.
  - b. Perlu dilakukan penelitian dengan waktu yang lebih lama dan responden yang lebih banyak agar diperoleh data yang lebih obyektif.
  - c. Perlu variabel lain yang dapat memberikan sumbangan lebih banyak terhadap variabel kinerja mengajar guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bappenas. (2006). *Mutu Guru sudah Mutlak Pemerintah Harus Bantu Memperluas Wawasan Guru* diunduh dari <http://perpustakaan.bappenas.go.id/lontar/file?file=digital/kliping/mutu%20guru.pdf> diakses pada tanggal 1 diakses pada tanggal 10 Juni 2012
- Depdiknas. (2005). *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, pasal 1 ayat 1.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang No. 20, tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Depdiknas. (2006). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 23 Tahun 2006, tentang Standard Kompetensi Lulusan*.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Sisdiknas Pasal 15 Nomor 20, tahun 2003, tentang Tujuan Umum SMK*
- Depdiknas. (2008). *Panduan Penyelenggaraan Program SMK Bertaraf Internasional*. Jakarta: Dirjen. Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah-Dirjen. Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan
- Ditpsmk. (2008). *Data Pokok SMK Versi 2.0 Beta*. Di unduh dari <http://datapokok.ditpsmk.net/index.php?nama=&prop=04&kab=0402&smk> diakses pada tanggal 15 Juni 2012
- E. Mulyasa. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gay, L.R. (1987). *Educational research competencies for analysis & application* 2<sup>nd</sup> edition. Ohio: A Bell & Howell Company.
- Irfan Yulistianto. (2012). Hubungan Keaktifan Mengikuti Kegiatan Organisasi Siswa Intra Sekolah dengan Karakter dan Prestasi Belajar Siswa Kelas X Bidang Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik dan Teknik Pendingin dan Tata Udara SMK N 1 Magelang. *Laporan Skripsi*. UNY
- I Putu Asiatina. (2010). Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu. *Abstrak Jurnal Skripsi*. Singaraja: FKIP Universitas Udayana Singaraja.

- Kompas. (2006). *Susahnya Benahi Profesi Guru*. diunduh dari [http://64.203.71.11/kompascetak/0602/21/humaria/2455732htm/Susahnya Benahi Profesi Guru](http://64.203.71.11/kompascetak/0602/21/humaria/2455732htm/Susahnya%20Benahi%20Profesi%20Guru). diakses pada tanggal 10 Juni 2012
- Linn, R.L. (1989). *Educational measurement 3<sup>rd</sup> edition*. NewYork: McMillan, Inc.
- Malayu Hasibuan s.p (1999). *Organisasi dan motivasi, dasar pemikiran produktivitas*. Jakarta: Bumi aksara
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2001). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Miftah Thoha. (2010). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Rajawali Pers.
- Ngalim Purwanto. (1991). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Oemar Hamalik. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Piet A. Sahertian, dan Frans Mataheru. (1981) *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Piet A. Sahertian, dan Frans Mataheru. (2008) *Konsep dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka Pengembangan Sumber daya manusia*, Jakarta: Rineka Cipta Cetakan ke-2
- Putti, J.M. (1987). *Management a functional approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2004). *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Suharsimi Arikunto. (2010). *Evaluasi program pendidikan pedoman teoretis praktis bagi mahasiswa dan praktisi pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sukadji, dkk (2001) sukses diperguruan tinggi. Depok: Universitas Indonesia press.

Syamsudin Makmun. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Wahana Komputer. (2009). *SPSS 17 untuk Pengolahan Data Statistik*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Winardi. (2008). *Motivasi Pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers

Yaslis Ilyas. 2001. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jakarta. BP FKUM UI.

Yuliani Indrawati. (2006) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika dalam pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang. *Abstrak Jurnal*. Jurnal Penelitian Magister Manajemen universitas Sriwijaya.

## LAMPIRAN

## INSTRUMEN PENELITIAN



### Kisi-Kisi Instrumen

#### A. Kisi –kisi variabel Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah	Perencanaan Supervisi	Program Perencanaan Supervisi	1, 2
		Buku catatan , instrumen, dan jadwal supervisi pembelajaran	3, 4, 5, 6
	Pelaksanaan Supervisi	Introduksi dan penentuan sasaran supervisi	7, 8
		Teknik supervisi	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
		Kepemimpinan supervisi	19, 20
	Tindak lanjut supervisi	Pembinaan	21, 22
		<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	23, 24
	Jumlah		

#### B. Kisi-Kisi Instrumen Angket Motivasi Berprestasi Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
Motivasi Berprestasi	Motif (keinginan)	Dorongan untuk memenuhi kebutuhan harga diri	1,2,3, 4, 5, 6
		Dorongan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri	7,8
	Harapan (Berusaha)	Tanggung jawab	9,10, 11
		Daya saing dan keunggulan	12, 13, 14
	Insentif	Insentif intrinsik	15, 16, 17, 18
Jumlah			18

C. Kisi-Kisi Angket Kinerja Mengajar Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
Kinerja mengajar guru	Perncanaan pembelajaran	Penyusunan program tahunan dan semester	1, 2
		Penyusunan silabus dan RPP	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
	Pelaksanaan pembelajaran	Membuka pembelajaran	14,15
		Proses pembelajaran	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
		Penutupan pembelajaran	32, 33
	Evaluasi pembelajaran	Evaluasi hasil proses belajar	34, 35, 36, 37, 38, 39
		Evaluasi pembelajaran (KBM)	40, 41, 42
Jumlah			42

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah**

Mohon dengan hormat, conteng ( √ ) satu diantara jawaban berikut:

1 = Tidak Setuju/Tidak pernah

3= Setuju/pernah

2 = Kurang Setuju/ jarang

4= Sangat Setuju/Sering

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	JAWABAN			
		1	2	3	4
Perencanaan Supervisi					
1	Sekolah membuat perencanaan program tahunan supervisi pembelajaran				
2	Sekolah membuat perencanaan program semester supervisi pembelajaran				
3	Sekolah menyiapkan buku catatan untuk kegiatan supervisi pembelajaran				
4	Sekolah belum menyiapkan instrumen supervisi (lembar observasi,angket,pedoman wawancara,dll) sebelum melakukan supervisi				
5	Sekolah menyiapkan jadwal supervisi				
6	Sekolah mempublikasikan jadwal supervisi				
Pelaksanaan Supervisi		1	2	3	4
7	Kepala sekolah menyajikan hasil supervisi sebelumnya, sebelum melakukan supervisi				
8	Kepala sekolah mengemukakan sasaran-sasaran yang jelas sebelum melaksanakan supervisi				
9	Kepala sekolah melakukan <i>classroom visit</i> (kunjungan kelas dalam rangka pembinaan oleh Kepala Sekolah)				
10	Kepala sekolah melakukan <i>classroom observation</i> (observasi kelas yang tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif aspek-aspek situasi pembelajaran)				
11	Kepala sekolah melaksanakan pertemuan individual dalam rangka pembinaan supervisi pembelajaran				
12	Kepala sekolah meminta saya secara langsung untuk menilai diri sendiri dengan format tertentu dalam rangka pelaksanaan supervisi				
13	Kepala sekolah melaksanakan supervisi (pembinaan) pembelajaran melalui rapat				
14	Kepala sekolah untuk melaksanakan diskusi kelompok guna meningkatkan mutu pembelajaran				
15	Kepala sekolah melakukan demonstrasi yang diamati oleh guru				
16	Kepala sekolah melakukan model demonstrasi pembelajaran yang menempatkan seorang guru sebagai demonstrator				
17	Kepala sekolah mengajak guru-guru untuk mempelajari proses pembelajaran (study banding) ke sekolah unggulan				
18	Kepala sekolah melaksanakan pelatihan peningkatan mutu pembelajaran ( <i>In House Training/IHT</i> )				
19	Kepala sekolah melaksanakan supervisi secara demokratis				
20	Kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memotivasi guru				
Tindak Lanjut Supervisi		1	2	3	4
21	Kepala sekolah melakukan pembinaan sesuai dengan hasil penilaian				
22	Pembinaan disesuaikan dengan kebutuhan tiap guru				
23	Kepala sekolah memberi saya <i>rewards</i> (hadiah) karena melaksanakan KBM dengan baik				
24	Kepala sekolah mempertimbangkan hasil penilaian supervisi dengan cara melakukan pembinaan				

**ANGKET Motivasi Berprestasi**

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	JAWABAN			
		1	2	3	4
Motif (dorongan/keinginan)					
1	Saya memilih profesi guru karena terpaksa				
2	Saya mengerjakan setiap tugas guru dengan sungguh-sungguh				
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu supaya membuahkan keberhasilan				
4	Saya ingin setiap keberhasilan kerja saya dihargai oleh rekan seprofesi saya				
5	Saya lebih mementingkan pencapaian prestasi daripada bersaing untuk posisi tertentu				
6	Saya lebih mementingkan pencapaian prestasi daripada bersosialisasi jika hal tersebut menghambat pencapaian prestasi				
7	Saya ingin mengerahkan potensi diri saya untuk melaksanakan tugas sebagai guru				
8	Saya ingin orang lain mengetahui potensi yang saya miliki guna kemajuan bersama				
Harapan (Berusaha)		1	2	3	4
9	saya menanggung resiko dari apa yang dikerjakan				
10	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab				
11	Setiap ada kesulitan dalam pekerjaan, saya lebih senang untuk mengeksplor semua kemampuan saya secara kreatif				
12	Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan				
13	Saya melihat hasil penilaian pekerjaan saya, guna pencapaian yang lebih baik lagi				
14	Saya mengerjakan setiap pekerjaan lebih baik dari orang lain				
Insentif		1	2	3	4
15	Bagi saya menjadi guru adalah panggilan jiwa				
16	Bagi saya profesi guru adalah profesi yang membanggakan				
17	Saya memprioritaskan pekerjaan saya sebagai guru dari pada tugas yang lain				
18	Saya menyenangi pekerjaan saya sebagai guru, meskipun tanpa penghargaan dari orang lain				

**ANGKET Kinerja Mengajar Guru**

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	JAWABAN			
		1	2	3	4
Perencanaan Pembelajaran					
1	Saya menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu				
2	Saya menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran				
3	Saya menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku				
4	Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum				
5	Saya merumuskan materi sesuai dengan kompetensi dasar				
6	Materi pelajaran yang tercantum dalam RPP biasanya sudah saya				

	sesuaikan dengan kebutuhan siswa				
7	Materi pelajaran yang saya cantumkan di RPP sudah saya susun secara sistematis				
8	Saya menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran				
9	Saya menentukan metode sesuai dengan karakteristik siswa di kelas				
10	Saya memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan				
11	Saya memilih sumber belajar yang sesuai tujuan pembelajaran				
12	Saya menentukan metode evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran				
13	Saya biasa merumuskan instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran				
<b>Pelaksanaan Pembelajaran</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
14	Saya memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran				
15	Saya mengawali pelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya				
16	Saya biasa mengajak siswa untuk belajar diluar ruangan				
17	Saya menyajikan materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP				
18	Saya memberikan contoh-contoh nyata dalam menjelaskan pelajaran				
19	Saya menggunakan metode yang menunjang kreatifitas anak				
20	Saya menggunakan metode menyesuaikan dengan karakteristik siswa				
21	Saya menggunakan media sesuai tujuan pembelajaran				
22	Saya menguasai media pelajaran yang berfariatif				
23	Saya biasa menggunakan sumber belajar dari internet				
24	Saya biasa menggunakan sumber belajar menurut kebutuhan siswa				
25	Saya memfasilitasi siswa dalam mengaktualisasikan potensi belajarnya				
26	Saya memfasilitasi siswa untuk menuangkan gagasan/ide				
27	Saya terbiasa menyisipkan bahasa asing setiap menyajikan pelajaran				
28	Saya memelihara interaksi antara siswa dengan warga sekolah lainnya				
29	Saya memperlakukan peeserta didik secara adil				
30	Saya memberikan kesan bahwa saya menguasai proses pembelajaran				
31	Saya menggunakan waktu sesuai dengan rencana di RPP				
32	Saya memberikan kesimpulan materi di setiap akhir pelajaran				
33	Saya menginformasikan materi pelajaran selanjutnya				
<b>Evaluasi pembelajaran</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
34	Saya menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai tujuan				
35	Saya mengembangkan instrumen evaluasi sesuai indikator				
36	Saya menentukan prosedur evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan KKM				
37	Saya mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar siswa				
38	Saya melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa				
39	Saya memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif				
40	Saya melakukan tindakan reflektif setelah melaksanakan pembelajaran agar terjadi peningkatan kealitas pemebelajaran				
41	Saya melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)				
42	Saya dan rekan guru lain melakukan <i>Lesson Study</i>				

**Surat Pernyataan Judgment**

**Instrumen Penelitian**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Soeharto, M. Soe, Ph. D  
Jabatan : Dosen Pendidikan Teknik Elektro UNY

Menerangkan bahwa tersebut dibawah ini :

Nama : Retno Endah Ekowati  
NIM : 08518241024

Program Studi : Pendidikan Teknik Mekatronika

Telah mengadakan konsultasi tentang instrumen penelitian dengan judul "Super".  
Setelah saya melakukan pengkajian, maka instrumen ini belum / telah \* ) siap  
diujikan dengan saran-saran sebagai berikut :

1. Hinzai satu pertanyaan untuk mengungkap  
satu sub-kategori, dan satu pertanyaan untuk mengungkap  
dua sub-kategori.
2. Jangan terlalu detail pada indikator & sub-indikator  
karena akan mempersulit.

Yogyakarta, 9 Mei 2012

3. pertanyaan vs fakta  
untuk mengungkap  
pertanyaan.

*Soeharto*

Soeharto, M. Soe, Ph. D

NIP. 19530825 197903 1 003

4. berikan nama  
contoh. alih-alih ya,  
di sini.



## Surat Pernyataan Judgment

### Instrumen Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini Bapak/Ibu :

Nama : Zamtinah, M. Pd

Jabatan : Dosen Pendidikan Teknik Elektro UNY

Menerangkan bahwa tersebut dibawah ini :

Nama : Retno Endah Ekowati

NIM : 08518241024

Program Studi : Pendidikan Teknik Mekatronika

Telah mengadakan konsultasi tentang instrumen penelitian dengan judul "Supervisi Pembelajaran SMK RSBI bidang keahlian Teknik Elektro di D.I Yogyakarta". Setelah saya melakukan pengkajian, maka instrumen ini belum / telah \* ) siap diujikan dengan saran-saran sebagai berikut :

1. Perlu Revisi Responden "Kinerja Manajer Gunung" → siapa?
2. Perbaiki tata tulis, misal saja pada butir 6.
3. Apakah "metode" spt butir no. 11 → harus metode yg. "terkini" ?
4. Butir no. 13 perlu diteliti lagi. sesuai dg. tujuan pembelajaran atau SK-KD.

Yogyakarta, 11 Mei 2012

NB. - Saran / masukan  
sudah ditindaklanjuti 23 Mei 2012.  
- Instrumen telah disempurnakan,

23/5-2012.

bm Zam

Zamtinah, M. Pd.

NIP. 19620217 198903 2 002

### 1. Uji Reliabilitas Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	39	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	39	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	24

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### 2. Uji Reliabilitas Motivasi Berprestasi Guru

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	39	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	39	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	17

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### 3. Ujia Reliabilitas Kinerja Mengajar Guru

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	39	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	39	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	42

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



# PENGUJIAN PRASYARAT ANALISIS

UJI NORMALITAS, UJI LINIERITAS, UJI  
MULTIKOLONIERITAS, UJI REGRESI LINIER DAN UJI  
REGRESI GANDA

1. UJI NORMALITAS PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI KEPLA SEKOLAH

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		persepsi
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	68.8205
	Std. Deviation	8.99378
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.875
Asymp. Sig. (2-tailed)		.428

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI NORMALITAS MOTIVASI BERPRESTASI

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		motivasi
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	56.6923
	Std. Deviation	4.84037
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.583
Asymp. Sig. (2-tailed)		.886

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. UJI NORMALITAS KINERJA MENGAJAR GURU

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		kinerja
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	135.3590
	Std. Deviation	15.00261
Most Extreme Differences	Absolute	.204
	Positive	.204
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.274
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI  
KEPLA SEKOLAH TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * persepsi	Between (Combined)	5005.974	19	263.472	1.411	.230
	Linearity	1750.354	1	1750.354	9.376	.006
	Groups	3255.620	18	180.868	.969	.525
	Deviation from Linearity	3255.620	18	180.868	.969	.525
	Within Groups	3547.000	19	186.684		
	Total	8552.974	38			

1. UJI LINIERITAS MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA  
MENGAJAR GURU

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasi	Between (Combined)	6440.046	15	429.336	4.673	.000
	Linearity	4382.575	1	4382.575	47.706	.000
	Groups	2057.471	14	146.962	1.600	.154
	Deviation from Linearity	2057.471	14	146.962	1.600	.154
	Within Groups	2112.929	23	91.866		
	Total	8552.974	38			

## 1. UJI MULTIKOLONIERITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	persepsi	.850	1.177
	motivasi	.850	1.177

a. Dependent Variable: kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	persepsi	motivasi
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	17.861	.14	.99	.08
	3	.004	29.182	.86	.01	.92

a. Dependent Variable: kinerja

## 1. DESKRIPTIF

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
persepsi	39	36.00	53.00	89.00	2684.00	68.8205	8.99378	80.888
motivasi	39	23.00	44.00	67.00	2211.00	56.6923	4.84037	23.429
Kinerja	39	51.00	117.00	168.00	5279.00	135.3590	15.00261	225.078
Valid N (listwise)	39							

**Statistics**

	persepsi	motivasi	kinerja
N Valid	39	39	39
Missing	0	0	0
Mean	68.8205	56.6923	135.3590
Median	67.8750 <sup>a</sup>	56.5000 <sup>a</sup>	129.0000 <sup>a</sup>
Mode	67.00	60.00	126.00
Sum	2684.00	2211.00	5279.00

a. Calculated from grouped data.

# 1. Uji REGRESI LINIER $X_1 \rightarrow Y$

**Correlations**

		kinerja	persepsi
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.452
	persepsi	.452	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.002
	persepsi	.002	.
N	kinerja	39	39
	persepsi	39	39

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 <sup>a</sup>	.205	.183	13.55930

a. Predictors: (Constant), persepsi

b. Dependent Variable: kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1750.354	1	1750.354	9.520	.004 <sup>a</sup>
	Residual	6802.620	37	183.855		
	Total	8552.974	38			

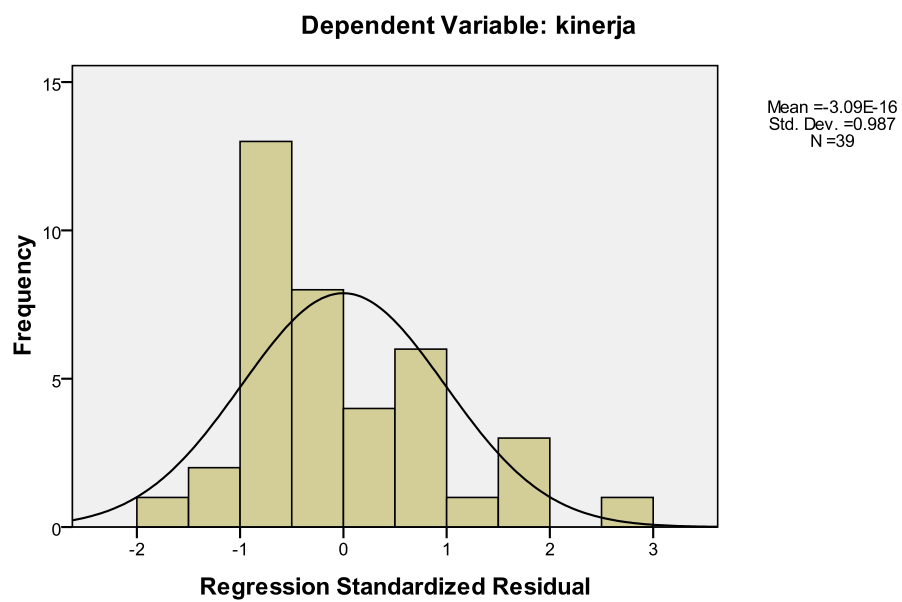
a. Predictors: (Constant), persepsi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	83.426	16.971		4.916
	persepsi	.755	.245	.452	3.086

a. Dependent Variable: kinerja

### Histogram



## 2. UJI REGRESI LINIER $X_2 \rightarrow Y$

**Correlations**

		kinerja	motivasi
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.716
	motivasi	.716	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000
	motivasi	.000	.
N	kinerja	39	39
	motivasi	39	39

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.499	10.61666

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4382.575	1	4382.575	38.882	.000 <sup>a</sup>
Residual	4170.399	37	112.713		
Total	8552.974	38			

a. Predictors: (Constant), motivasi

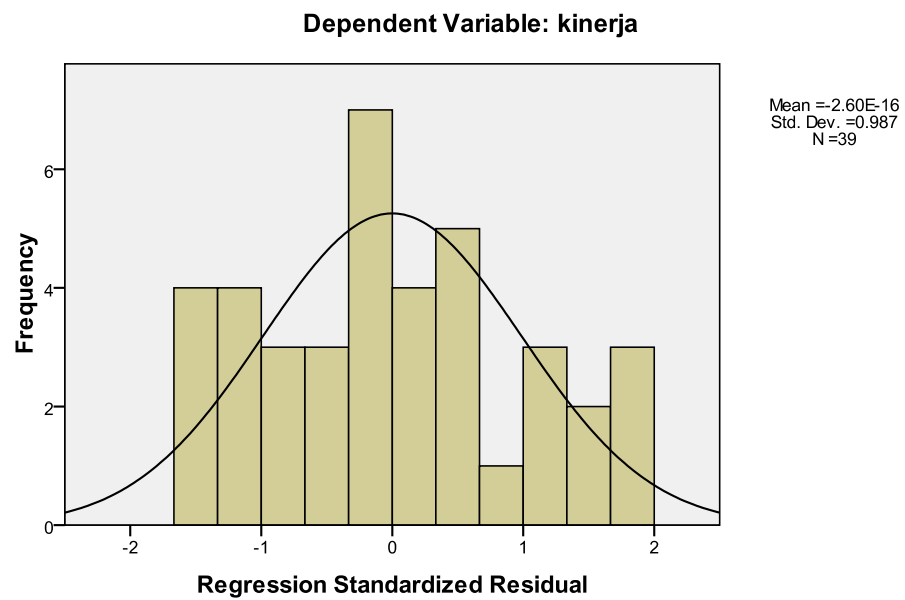
b. Dependent Variable: kinerja



Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.577	20.243		.473
	motivasi	2.219	.356	.716	6.236
					.000

a. Dependent Variable: kinerja

### Histogram



### 3. Uji Regresi Linier $X_1 + X_2 \rightarrow Y$

**Correlations**

		kinerja	persepsi	motivasi
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.452	.716
	persepsi	.452	1.000	.387
	motivasi	.716	.387	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.002	.000
	persepsi	.002	.	.007
	motivasi	.000	.007	.
N	kinerja	39	39	39
	persepsi	39	39	39
	motivasi	39	39	39

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.548	.523	10.35742

a. Predictors: (Constant), motivasi, persepsi

b. Dependent Variable: kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4691.032	2	2345.516	21.864	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3861.943	36	107.276		
	Total	8552.974	38			

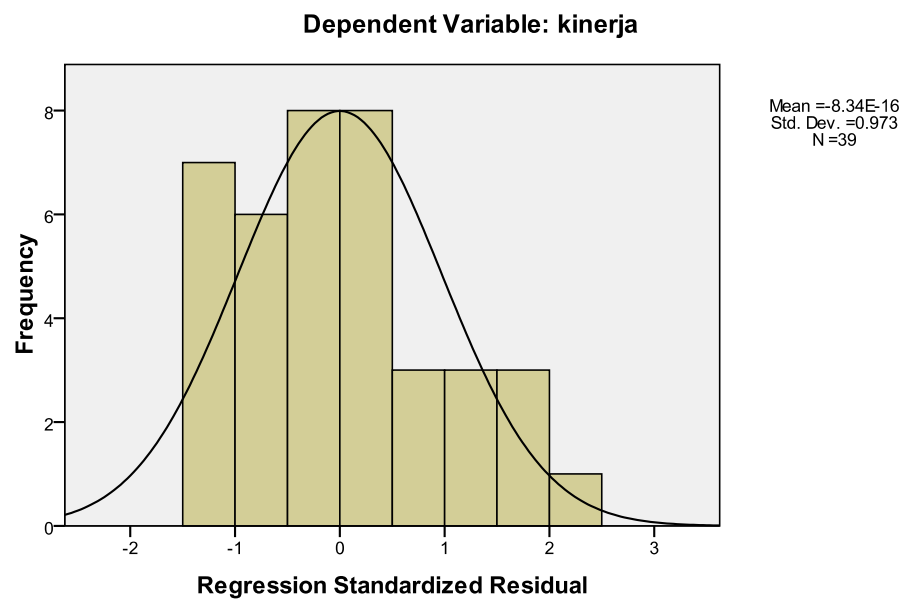
a. Predictors: (Constant), motivasi, persepsi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.049	20.549		-.002
	persepsi	.344	.203	.206	1.696
	motivasi	1.971	.377	.636	5.236

a. Dependent Variable: kinerja

## Histogram



### Cara Menentukan Interval Kelas

#### Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah

Menentukan Jumlah kelas interval :

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \text{ Log } N \\&= 1 + 3,3 \text{ Log}.39 \\&= 6,25 \rightarrow 6\end{aligned}$$

Jadi jumlah kelas interval 6 atau 7, digunakan 6 kelas interval.

Menghitung Rentang Data :

$$\begin{aligned}R &= (\text{Data max} - \text{Data Min}) + 1 \\&= (89 - 53) + 1 \\&= 37\end{aligned}$$

Menghitung Panjang Kelas

$$P \text{ Kelas} = R:K$$

$$= 37: 6$$

$$= 6,167 \rightarrow 6$$

No	K Interval	Nilai Tengah	Freq.	Freq. %	F. Kum
1	53-59	55,5	5	12,8 %	5
2	60-65	62,5	5	12,8 %	10
3	66-71	68,5	17	43,6 %	27
4	72-78	74,5	8	20,5 %	35
5	79-85	81,5	1	2,6 %	36
6	86-91	88,5	3	7,7 %	39
Jumlah			39	100 %	

## Cara Menentukan Interval Kelas

### Motivasi Berprestasi Guru

Menentukan Jumlah kelas interval :

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \text{ Log } N \\&= 1 + 3,3 \text{ Log}.39 \\&= 6,25 \rightarrow 6\end{aligned}$$

Jadi jumlah kelas interval 6 atau 7, digunakan 6 kelas interval.

Menghitung Rentang Data :

$$\begin{aligned}R &= (\text{Data max} - \text{Data Min}) + 1 \\&= (67 - 44) + 1 \\&= 24\end{aligned}$$

Menghitung Panjang Kelas

$$\begin{aligned}P \text{ Kelas} &= R:K \\&= 24 : 6 \\&= 4 \rightarrow 4\end{aligned}$$

No	K Interval	Nilai Tengah	Freq.	Freq. %	F. Kum
1	44 – 48	46,5	1	2,6 %	1
2	49 – 52	50,5	8	20,5 %	9
3	53 – 56	54,5	11	28,2 %	20
4	57 – 60	58,5	13	33,3 %	33
5	61 – 64	62,5	4	10,3%	37
6	65 – 68	66,5	2	5,1%	39
Jumlah			39	100 %	

## Cara Menentukan Interval Kelas

### Kinerja Mengajar Guru

Menentukan Jumlah kelas interval :

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \text{ Log } N \\&= 1 + 3,3 \text{ Log}.39 \\&= 6,25 \rightarrow 6\end{aligned}$$

Jadi jumlah kelas interval 6 atau 7, digunakan 6 kelas interval.

Menghitung Rentang Data :

$$\begin{aligned}R &= (\text{Data max} - \text{Data Min}) + 1 \\&= (168 - 117) + 1 \\&= 52\end{aligned}$$

Menghitung Panjang Kelas

$$\begin{aligned}P \text{ Kelas} &= R:K \\&= 52 : 6 \\&= 8,67 \rightarrow 9\end{aligned}$$

No	K Interval	Nilai Tengah	Freq.	Freq. %	F. Kum
1	117 – 125	121,5	10	25,64 %	4
2	126 – 134	130,5	15	38,46 %	18
3	135 – 143	139,5	5	12,82 %	25
4	144 – 152	148,5	1	2,56 %	29
5	153 – 161	156,5	3	7,69 %	31
6	162 – 170	165,5	5	12,82 %	32
Jumlah			39	100 %	